

Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Dinoyo

Hartomy Akbar Basory^{1*}, Uki Yonda Asepta², Monica Angelina³

^{1,2,3} Universitas Ma Chung, Indonesia

*Corresponding author: hartomy.akbar@machung.ac.id

Abstract: PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) is an electricity company that has many employees who are responsible for providing services to the community. In this research will focus on the Dinoyo Customer Service Unit (ULP) to examine the effect of workload as variable X^1 and job satisfaction as variable X^2 on employee performance as variable Y PT PLN (Persero) ULP Dinoyo. This study aims to research the impact of workload and job satisfaction felt by employees at this company and its correlation with performance. The population amounted to 80 people while the sample collected was 44 people. Data analysis techniques were carried out using multiple linear regression. The study results in simultaneously variable workload and job satisfaction have a positive significant influence on the performance of employees of PLN company. PLN employees with an effective workload can help MSMEs by providing reliable electricity services and assisting MSMEs in adopting technology and innovation. PLN employees who are satisfied with their jobs can help MSMEs by providing better services and being more proactive in helping MSMEs. PLN employees with good performance can help MSMEs by increasing efficiency, and productivity and opening up new market opportunities for MSMEs.

Keywords: workload; job satisfaction; employee performance; multiple linear regression test.

Abstrak: PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) adalah perusahaan listrik yang memiliki banyak karyawan yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam karya ilmiah ini akan berfokus pada Unit Layanan Pelanggan (ULP) Dinoyo untuk mengkaji pengaruh beban kerja sebagai variable X_1 dan kepuasan kerja sebagai variable X_2 terhadap kinerja karyawan sebagai variable Y PT PLN (Persero) ULP Dinoyo. Karyawan PLN dengan beban kerja yang efektif dapat membantu UMKM dengan memberikan pelayanan listrik yang andal serta membantu UMKM dalam mengadopsi teknologi dan inovasi. Karyawan PLN yang puas dengan pekerjaannya dapat membantu UMKM dengan memberikan pelayanan yang lebih baik serta lebih proaktif dalam membantu UMKM. Karyawan PLN dengan kinerja yang baik dapat membantu UMKM dengan meningkatkan efisiensi dan produktivitas UMKM serta membuka peluang pasar baru bagi UMKM. Karya ilmiah ini bertujuan untuk melakukan penelitian terhadap dampak dari beban kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT PLN (Persero) ULP Dinoyo dan korelasi dengan kinerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang sedangkan untuk sampel yang dikumpulkan sebanyak 44 orang. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan variabel beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Dinoyo.

Kata kunci: beban kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan; uji regresi linier berganda.

PENDAHULUAN

Kinerja sebuah perusahaan memang sangat erat hubungannya dengan kualitas dan produktivitas karyawannya. Penelitian ini menjelaskan kepuasan kerja sebagai sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Setelah penelitian ini, penulis mendefinisikan tentang kepuasan kerja ialah seni atas pengelolaan manusia sebagai karyawan atau pemilik usaha dalam suatu institusi dan perusahaan untuk mendapatkan rasa puas atas kinerja yang telah dikerjakan baik sesuai ataupun melebihi target dari pribadi dan perusahaan (Nabawi, 2019). Selain itu, beban kerja yaitu seni dari manusia sebagai pegawai atau pemilik usaha atas banyaknya tugas kerja untuk mencapai serta melebihi target yang telah ditetapkan institusi atau perusahaan dengan tekanan juga dukungan dari lingkungan kerja (Farid, 2014). Kekuatan staf organisasi mempengaruhi persepsi tentang keseimbangan beban kerja dan persepsi karyawan tentang keseimbangan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja (Inegbedion, H., et.al., 2020). Mengidentifikasi individu kunci dengan kemampuan spesifik yang dapat membantu dalam mengikuti budaya perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan, (Qalati, S.A., et.al., 2022)

Dengan adanya beban kerja yang berlebihan dan kurangnya kepuasan kerja, kinerja karyawan berpotensi menurun dan memberikan pengaruh negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada penelitian ini, kajian teori digunakan untuk membuat teori mengenai dampak beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Dinoyo. Kajian empiris dapat digunakan untuk membuat dan mendukung kajian teori sebelumnya.

Kajian literatur pada penelitian ini antara lain: (Kartikasari & Irbayuni, 2022) hasil dari jurnal ini adalah “beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.” Dimana beban kerja adalah X_1 dan kepuasan kerja adalah X_2 serta kinerja karyawan adalah Y ; (Fitriya & Kustini, 2023) hasil dari jurnal ini adalah Kepuasan kerja tidak memperlihatkan timbulnya suatu pengaruh kepada disiplin kerja pada CV Adi Jawa. Dimana pengaruh kepuasan kerja adalah X_1 , pengawasan kerja adalah X_2 , dan kinerja karyawan adalah Y dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*; (Simanjuntak & Frimayasa, 2023) mendapatkan hasil terdapat pengaruh langsung positif dalam beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel independen tersebut menghasilkan variabel dependen yang mempunyai beberapa tujuan salah satunya mampu

membuat pelanggan atau pembeli jasa dari PLN akan muncul apabila konsumen telah dipengaruhi oleh nilai pada suatu jasa atau barang yang dihadirkan atas kinerja karyawan. Pembahasan tersebut seperti yang tercantum pada Nursetyowati, J.A.P., et.al., 2023.

Menurut Sutarno & Mugiyanto (2007) hubungan kerja antara masyarakat dan karyawan dengan PT PLN (Persero) ULP Dinoyo terdapat pada Pasal 1320 KUH Perdata bermacam pembahasan salah satunya ialah ketika posisi keseluruhan pihak diwajibkan seimbang. Oleh karena itu penelitian ini mencari tahu tentang dua variabel X pada pegawai terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. PT PLN (Persero) setiap saat berupaya meneruskan memperbaharui kinerja dengan menyajikan pelayanan yang sangat optimal dan juga maksimal, supaya citra atau nilai PT PLN (Persero) dihati masyarakat luas dapat selalu memperoleh nilai baik dan memberikan pelayanan optimal sehingga mampu memuaskan pelanggannya. Variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja yang memiliki dampak pada Kinerja Karyawan dapat dihasilkan dari rekrutmen pegawai yang baik yang disebabkan dari analisa perhitungan manajemen keuangan guna menentukan anggaran untuk merekrut karyawan serta bagaimana PLN dapat menentukan *jobdesk* serta anggaran yang dibutuhkan dalam perekrutan karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompensasi yang adil dan pantas, penempatan kerja berdasarkan keterampilan, tingkat keparahan pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan pendukung prestasi kerja, sikap pemimpin dan kemampuan kepemimpinan, serta sifat pekerjaan yang monoton, bekerja atau tidak (Utami et al., 2013). Menurut Italiani (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah ilmu dan seni mengelola hubungan, peran dan tenaga kerja agar berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, oleh karena itu kedua variabel X dan variabel Y pada penelitian ini juga salah satu dari indikator MSDM.

Ketika beban kerja adalah X^1 , kepuasan kerja adalah X^2 , dan kinerja karyawan adalah Y. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Dinoyo.

METODE

Populasi pada studi ini sebanyak 80 adalah karyawan yang ada di PT PLN (Persero) ULP Dinoyo, Malang dengan pembagian sebagai berikut :

Tabel 1. Data Pegawai

Divisi	Jumlah (Orang)
Pegawai	10
<i>Ousorcing</i> PT Haleyora Power- Perusahaan mitra PT PLN (Persero)	
Pelayanan Teknik (Yantek)	30
Pelayanan Penyambungan (Yanbung)	11
<i>Billing</i> <i>Management</i> (Billman)	31

Sumber: Data primer diolah Penulis (2024)

Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan, sehingga diharapkan sampel yang diambil dapat benar-benar sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Pada penelitian kali ini kriteria sampel adalah minimal telah bekerja di perusahaan selama 2 tahun. Diberlakukannya persyaratan ini karena dengan telah bekerja selama 2 tahun maka dianggap karyawan sudah cukup paham dengan *culture* perusahaan, sudah memahami target setiap divisi yang ditempatkan, dan agar mendapatkan sampel yang lebih luas sekalipun ada batasan dari perusahaan dikarenakan kemungkinan adanya kerahasiaan data dan batasan waktu. Penentuan jumlah sampel dari populasi dengan menggunakan rumus Solvin dan Sevila (Juwana, 2018), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana :

n = Ukuran sample

N= Ukuran populasi

e = Nilai kritis atau batas ketelitian yang diinginkan (persentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel) sebesar 10%.

Adapun sampel minimal yang digunakan dalam penelitian kali ini dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{80}{1+80 \cdot 0,1^2} = \frac{80}{1+0,80} = \frac{80}{1,80} = 44,44$$

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono yang dikutip oleh Juwana (2018) bahwa “metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramatidan terukur,

hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik”. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan menyebarkan kuesioner yang secara khusus bertujuan untuk mencari tahu apakah variabel beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Dinoyo. Metode yang digunakan dalam pemecahan permasalahan pada studi artikel ini ada beberapa alat uji yang dilakukan oleh penulis, antara lain : uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Klasifikasi Usia

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	2.2	2.2	2.2
	23	2	4.3	4.3	6.5
	25	2	4.3	4.3	10.9
	26	3	6.5	6.5	17.4
	27	2	4.3	4.3	21.7
	29	5	10.9	10.9	32.6
	31	4	8.7	8.7	41.3
	32	8	17.4	17.4	58.7
	33	1	2.2	2.2	60.9
	34	6	13.0	13.0	73.9
	35	2	4.3	4.3	78.3
	40	4	8.7	8.7	87.0
	41	1	2.2	2.2	89.1
	47	2	4.3	4.3	93.5
	50	2	4.3	4.3	97.8
	53	1	2.2	2.2	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah Penulis (2024)

Menurut data diatas dapat disimpulkan bahwa rentang usia dengan responden terbanyak berusia 32-37 tahun dan rentang usia dengan reponden terendah berada pada rentang usia 44-49 tahun.

Responden Jenis Kelamin

Tabel 3. Klasifikasi Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	95.7	95.7	95.7
	Perempuan	2	4.3	4.3	100.0

Total	46	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber: Data primer diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada penelitian ini memiliki responden dengan jenis kelamin: laki-laki sebanyak 44 orang dan perempuan sebanyak 2 orang.

Responden Jabatan

Tabel 4. Klasifikasi jabatan
Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Billing Management (Billman)	16	34.8	34.8	34.8
Pegawai PT PLN (Persero) Dinoyo	6	13.0	13.0	47.8
Pelayanan Penyambungan (Yanbung)	11	23.9	23.9	71.7
Pelayanan Teknik (Yantek)	13	28.3	28.3	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah Penulis (2024)

Menurut tabel 4 dapat diketahui bahwa responden dengan karakteristik jabatan paling banyak didapat oleh *billing management* dengan jumlah 16 responden, responden terkecil ada pada pegawai PT PLN (Persero) Dinoyo dengan jumlah responden sebanyak 6 orang.

Penyajian Data Variabel X₁

Tabel 5. Penyajian Data Variabel X₁

Item	1		2		3		4		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%
X1_1	1	2.2	0	0.00	31	67.4	14	30.4	45	100
X1_2	1	2.2	0	0.00	34	73.9	11	23.9	45	100
X1_3	1	2.2	0	0.00	26	56.5	14	30.4	45	100
X1_4	2	4.3	6	13.0	29	63.0	9	19.6	45	100
X1_5	0	0.00	4	8.7	34	73.9	8	17.4	45	100
X1_6	3	6.5	4	8.7	29	63.0	10	21.7	45	100
X1_7	0	0.00	2	4.3	35	76.1	9	19.6	45	100
X1_8	0	0.00	4	8.7	34	73.9	8	17.4	45	100

Sumber: Data primer diolah Penulis (2024)

Pada variabel beban kerja (X₁) terdapat item target yang harus dicapai, kondisi pekerja, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Pada kuesioner variabel beban kerja (X₁) terdapat nilai pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi pada pertanyaan X_{1_2} dengan nilai rata-rata sebesar 3,195652 dan nilai rata-rata terendah ada pada pertanyaan X_{1_4} dengan nilai rata-rata sebesar 2,978261.

Penyajian Data Variabel X₂

Tabel 6. Penyajian data variabel X₂

Item	1		2		3		4		Jumlah	
	f	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%
X2_9	1	2.2	1	2.2	28	82.6	6	13.0	45	100
X2_10	1	2.2	3	6.5	30	65.2	12	26.1	45	100
X2_11	0	0.00	4	8.7	35	76.1	7	15.2	45	100
X2_12	0	0.00	4	8.7	35	76.1	7	15.2	45	100
X2_13	0	0.00	3	6.5	34	73.9	9	19.6	45	100
X2_14	0	0.00	4	8.7	30	65.2	12	26.1	45	100
X2_15	0	0.00	4	8.7	31	67.4	11	23.9	45	100

Sumber: Data primer diolah Penulis (2024)

Pada variabel kepuasan kerja (X²) terdapat variabel pekerjaan yang memberikan tantangan pada mental, diterimanya penghargaan, kondisi pekerjaan, dan tim yang sportif. Pada kuesioner variabel X² terdapat nilai dengan rata-rata tertinggi pada pertanyaan X²_6 dengan nilai rata-rata sebesar 3,173913 dan nilai terendah terdapat pada pertanyaan X²_1, X²_3, dan X²_4 dengan nilai rata-rata sebesar 3,065217.

Penyajian Variabel Y

Tabel 7. Penyajian Data Variabel Y

Item	1		2		3		4		Jumlah	
	f	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%
Y_16	1	2.2	1	2.2	33	71.7	11	23.9	45	100
Y_17	0	0.00	1	2.2	38	82.6	7	15.2	45	100
Y_18	0	0.00	1	2.2	39	84.8	6	13.0	45	100
Y_19	0	0.00	3	6.5	31	67.4	12	26.1	45	100
Y_20	2	4.3	2	4.3	32	69.9	10	21.7	45	100
Y_21	0	0.00	2	4.3	37	80.4	7	15.2	45	100
Y_22	0	0.00	4	8.7	33	71.7	9	19.6	45	100
Y_23	0	0.00	2	4.3	34	73.9	10	21.7	45	100

Sumber: Data primer diolah Penulis (2024)

Pada variable kinerja karyawan (Y) terdapat item kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Pada kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) terdapat pertanyaan dengan nilai rata-rata tertinggi pada pertanyaan Y_4 dengan nilai rata-rata sebesar 3,195652 dan nilai rata-rata terendah terdapat pada pertanyaan Y_5 dengan nilai rata-rata sebesar 3,086957.

Uji Validitas

Tabel 8. Uji validitas

Butir	Nilai r	Status
1	0,5898725	Valid
2	0,66512252	Valid
3	0,544292223	Valid
4	0,693066481	Valid
5	0,648364733	Valid
6	0,717572346	Valid
7	0,727297294	Valid
8	0,714182339	Valid
9	0,668547114	Valid
10	0,70803954	Valid
11	0,551373592	Valid
12	0,590431433	Valid
13	0,703725672	Valid
14	0,750831826	Valid
15	0,63129877	Valid
16	0,122036305	Valid
17	0,781746695	Valid
18	0,788770052	Valid
19	0,735690514	Valid
20	0,752651544	Valid
21	0,794065239	Valid
22	0,704281308	Valid
23	0,669221237	Valid

Sumber: Data primer diolah Penulis (2024)

Dari tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. R item pertanyaan lebih besar 0.514 yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Reliability statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.840	8

Sumber: Data primer diolah Penulis (2024)

Pada tabel 9 reliabilitas X1 didapatkan nilai *cornbacsh's alpha* sebesar 0.840, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel tersebut reliabel.

Tabel 10. Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.837	7

Sumber: Data primer diolah Penulis (2024)

Pada tabel 10 reliabilitas X2 didapatkan nilai *cornbacsh's alpha* sebesar 0.837, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel tersebut reliabel.

Tabel 11. Reliabilitas Y

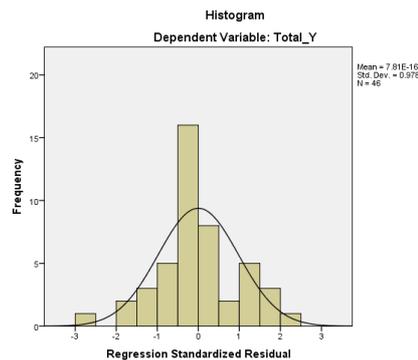
Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
.913	8

Sumber: Data primer diolah Penulis (2024)

Pada tabel 11 reliabilitas Y didapatkan nilai *cornbacsh's alpha* sebesar 0.913, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel tersebut reliabel.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Gambar 1.** Diagram histogram

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian menampilkan bahwa data sisa model regresi terdistribusi normal serta memberikan hasil grafik histogram dan juga QQ menunjukkan bahwa data residu normal. Diagram histogram menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Distribusi data simetris dan terpusat di sekitar mean.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utama dari pengujian hipotesis adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

Hipotesis I (Uji F)

Tabel 18. Anova uji F

ANOVA^a						
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
1	<i>Regression</i>	343.509	2	171.755	62.513	6.253 ^b
	<i>Residual</i>	118.143	43	2.748		
	<i>Total</i>	461.652	45			

a. *Dependent Variable: Total_Y*

b. *Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1*

Sumber: Data primer diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 18 nilai F hitung sebesar 62.513. Sedangkan F tabel ($\alpha=0.05$; df regresi=2: db residual 43) adalah sebesar 3,817 dari nilai F dengan pembagi yaitu 6,10% (Juwana, 2018). Karena F hitung > F tabel yaitu $62.513 > 3,817$ atau nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Beban Kerja/(X_1), Kepuasan Kerja(X_2)).

Tabel 19. Anova Uji Hipotesis

ANOVA						
	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
Total_X1	<i>Between Groups</i>	434.035	11	39.559	16.734	.174
	<i>Within Groups</i>	80.796	34	2.484		
	<i>Total</i>	515.710	45			
Total_X2	<i>Between Groups</i>	262.727	11	23.894	14.144	.165
	<i>Within Groups</i>	57.734	34	1.706		
	<i>Total</i>	320.340	45			

Total *sum of square* variabel total X_1 sebesar 515.710, df sebesar 45, F 16.734, dengan sig 0.274. Total *sum of square* variabel total X_2 sebesar 320.340, df sebesar 45, F 14.144, dengan sig 0.165.

Tabel 20. One sample statistics uji T

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total_X1	46	24.83	3.382	.499
Total_X2	46	21.80	2.663	.393

Total_Y	46	25.09	3.203	.472
---------	----	-------	-------	------

Rata-rata X_1 24.83, rata-rata total X_2 21.80, rata-rata total Y 25.09. Jumlah data total X_1 adalah 46 sampel, jumlah data total X_2 adalah 46 sampel, dan jumlah data total Y 46 sampel.

Tabel 21. *One sample test analysis*

One-Sample Test						
Test Value = 0						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Total_X1	49.791	45	.000	24.826	23.82	25.83
Total_X2	55.523	45	.000	21.804	21.01	22.60
Total_Y	53.122	45	.000	25.087	24.14	26.04

Berdasarkan tabel 21 nilai *mean difference* variabel total X_1 sebesar 24.826, variabel total X_2 sebesar 21.804, dan variabel total Y sebesar 25.087.

Pembahasan

Uji instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signidikan lebih besar dari r tabel yang berarti setiap *item* variabel adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa *item-item* tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* yang dimana setiap *variable* ditemukan sudah reliable karena nilai dari *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. Uji asumsi klasik yang menjadi pengujian berikutnya, uji asumsi klasi terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dimulai dari uji normalitas, dapat dilihat pada *table* Hasil Uji Normalitas yang dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnof*, dengan nilai signifikan yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya *variableun standardized* terdistribusi normal.

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah dengan pembahasan hasil dari uji instrumen, uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasilnya, setiap item variabel dinyatakan valid, reliable, dan tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel tersandar normal, serta tidak terjadi heteroskedastisitas. Pendekatan ini memiliki manfaat untuk memberikan keyakinan yang kuat tentang keabsuhan data penelitian dan memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan akurat.

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, dapat disimpulkan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini mencakup target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Sehingga dari beberapa poin tersebut, bila tiap poin tidak dijalankan oleh perusahaan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Adityawarman et al., 2015). Dengan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini mencakup target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Sehingga apabila perusahaan memastikan adanya keterwakilan di setiap poin tersebut, maka dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

Rolos et al., (2018) menyatakan bahwa beban kerja yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja yang optimal adalah ketika karyawan memiliki cukup tanggung jawab untuk merasa tertantang dan termotivasi, tetapi tidak berlebihan sehingga mereka merasa stres dan kewalahan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan manfaat bagi perusahaan sendiri.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja dalam konteks penelitian ini adalah meliputi pekerjaan yang memberikan tantangan pada mental, diterimanya penghargaan, kondisi pekerjaan, dan tim yang sportif. Berdasarkan poin-poin di atas, bila perusahaan tidak menjalankan beberapa aspek tersebut dengan baik, maka dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah dengan melakukan analisis regresi berganda. Hasilnya, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian, dapat dipahami bahwa perusahaan harus fokus pada beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti memberikan tantangan Mental, diterimanya penghargaan, kondisi pekerjaan, dan tim yang sportif. Jika beberapa aspek tersebut tidak

dijalankan dengan baik oleh perusahaan, maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif.

Sejalan dengan pendapat Changgriawan (2017) hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dengan aspek gaji, pekerjaan, dan rekan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu (Nurrohmat & Lestari, 2021) juga mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh yang dimoderatori oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karenanya, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam menjaga kinerja perusahaan.

Pengaruh Simultan Beban Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam uji ini, hipotesis bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan diuji dengan menggunakan uji F. Hasil dari uji F adalah signifikansi $< 0,05$, yang berarti hipotesis tidak dibuktikan dengan cukup kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terjadi secara bersamaan.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian Suryadi & FoEh (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan interaktif antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika beban kerja rendah, kepuasan kerja akan meningkat. Namun, ketika beban kerja tinggi, kepuasan kerja akan menurun. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Penelitian Steven & Prasetio (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih mampu untuk mengatasi beban kerja yang tinggi dan tetap berkinerja dengan baik. Yusuf et al., (2019) menyimpulkan bahwa Beban kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja, sedangkan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja. Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan dapat dimoderasi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara beban kerja yang memberikan tantangan dan memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara maksimal.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis dapat menerima adanya variabel independen yang berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pekerja. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap kinerja pegawai (beban kerja dan beban kerja). Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya kepuasan kerja dan loyalitas. Karena pengaruhnya yang mendominasi terhadap kinerja pegawai, maka variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih kecil dibandingkan variabel lainnya.

Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan pelayanan yang ditujukan terhadap kepuasan kerja, karena variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan kerja karyawan seperti penghormatan terhadap hak-haknya, upah yang layak dan juga bagaimana memastikan karyawan tidak stres dalam bekerja. melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang mengurangi pekerjaan mereka. Mengingat variabel-variabel independen penelitian ini penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini kami harapkan berpotensi menjadi pedoman bagi para peneliti pada minggu depan untuk melanjutkan penelitian ini dengan menyesuaikan variabel lain selain variabel yang telah diuji.

DAFTAR RUJUKAN

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Anis Eliyana, Syamsul Ma'arif, Muzakki., (2019) *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*, Journal European Research on Management and Business Economics, Retrieved November 8,2023, DOI: [10.1016/j.iemeen.2019.05.001](https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001)

- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>
- Farid, M. (2014). Pengaruh Experiential Learning Terhadap Kepercayaan Diri Dan Kerjasama Tim Remaja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(03), 237–246.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja*, 5(2), 634–650. Retrieved November 6,2023, DOI: <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1786>
- Hartomy Akbar Basory, Uki Yonda Aseptia, Elisa Agustina Kinanti, Michael Marshal Bintang Rossach, Yuriko Prastiyo., (2023). *The New Employee Recruitment with the Spiderplot Method and Financial Management Calculation in Recruitment*, 4(4), 915-921, *Journal of Social Science*, Retrieved November 6,2023, DOI: <https://doi.org/10.46799/jss.v4i4.630>
- Henry Inegbedion, Emmanuel Inegbedion, Adeshola Peter, Lydia Harry., (2020). *Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations*, 6(1), 1-9, Retrieved November 16,2023, *Journal Heliyon*, DOI <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- ITALIANI, F. A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p11-18>
- Jalaluddin Mahalli Winulyo, Abd. Aziz, Poppy Rahman. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Program Sekolah Penggerak Di Sdn Sukabumi 2 Kota Probolinggo*, 10(3), 957-970, Retrieved November 10,2023, DOI: <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v10i3.873>
- Jessica Anggun Putri Nursetyowati, Monica Angelina, Santi Widyaningrum, Hartomy Akbar Basory., (2023). *Pengaruh Daya Tarik dan Keahlian Social Media Influencer Terhadap Purchase Intention Pada Industri Makanan*, 1(3), 251-263, Retrieved November 12,2023, DOI <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i3.268>
- Juwana, C. K. (2018). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Keputusan Kerja terhadap Turnover Intention di PT Ongkowidjodjo Malang*. Retrieved November 12, 2023.
- Kartikasari, C. A., & Irbayuni, S. (2022, November). *Pengaruh Beban dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering*, 7(4), 931-937. Retrieved November 6, 2023, DOI: <https://dx.doi.org/10.28926/briliant.v7i4.1093>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal*

- Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27>
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Suryadi, Y., & FoEh, J. E. H. J. (2022). Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi:(Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6), 657–669. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v3i6.1098>
- Sutarno, S., & Mugiyanto, A. (2007). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU DI YAYASAN PANGUDI LUHUR CABANG SURAKARTA. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 7(1), 27–41.
- Uki Yonda Aseptia dan Sekar Harumi Putri Maruno (2017). *Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Telkomsel, Tbk Branch Malang*, 11(1), 77-86, *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, Retrived July 3,2023, DOI: <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Utami, A. T., Ismanto, H., & Lestari, Y. (2013). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien. *JKMP (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik)*, 1(1), 83–96.
<https://doi.org/10.21070/jkmp.v1i1.429>
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25429>