Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 1, Nomor 4, 2024: 427-437

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANTAR DINAMIKA MANDIRI JAKARTA SELATAN

Nur Aini Widyaningsih[1], Bachtiar Arifudin[2]
Universitas Pamulang, Tangerang Banten, Indonesia
Email: nuraini.widyaningsih22@gmail.com[1], dosen01773@unpam.ac.id [2]

(Diterima: September 2024; Direvisi: September 2024; Dipublikasikan: Oktober 2024)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect between job satisfaction and workload on employee performance of PT Antar Dinamika Mandiri South Jakarta. This research uses associative quantitative methods. The sampling technique uses saturated sampling technique, where the entire population is used as a sample because the population is less than 100, with a total of 65 respondents. Data analysis techniques include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, simple correlation coefficient test, multiple correlation coefficient test, determination coefficient test, t test, and f test. The results showed that job satisfaction has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 50.9% and t test resulted in t count> t table (8,078> 1,998). Workload also has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 72.4% and t test results in t count> t table (12.867> 1.998). Simultaneously, job satisfaction and workload have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 6.323 + 0.159X1 + 0.639X2, and the coefficient of determination is 73.9%. The remaining 21.6% is influenced by other factors. The f test shows f count> f table (87.679> 3.145). This study shows that increased job satisfaction and good workload management can significantly improve employee performance. This provides important implications for companies in designing policies and strategies that can improve employee performance through workload management and increased job satisfaction.

Keywords. *Job Satisfaction, Workload, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Antar Dinamika Mandiri Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi kurang dari 100, dengan total 65 responden. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi sederhana, uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,9% dan uji t menghasilkan t hitung > t tabel (8,078 > 1,998). Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,4% dan uji t menghasilkan t hitung > t tabel (12,867 > 1,998). Secara simultan, Kepuasan kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 6,323 + 0,159X1 + 0,639X2, serta nilai koefisien determinasi sebesar 73,9%. Sisa sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji f menunjukkan f hitung > f tabel (87,679 > 3,145). Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

pengelolaan beban kerja dan peningkatan kepuasan kerja..
Kata Kunci. Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada konteks lingkungan bisnis serta organisasi yang kompeten, penyebaran sumber daya yang berhasil merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan. Kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan suatu perusahaan tidak dapat dianggap sebagai entitas terpisah, melainkan sebagai bagian integral yang saling mendukung. SDM menjadi elemen kunci yang harus diprioritaskan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Mengingat pentingnya peran karyawan sebagai pendorong perusahaan, keberadaan manusia dalam proses ini sangatlah krusial. Untuk mencapai tujuan perusahaan, SDM harus dapat menjalankan tugasnya dengan efisien. Kita tidak dapat menyangkal bahwa SDM beroperasi dalam lingkungan yang selalu berubah; oleh karena itu, kemampuan adaptasi menjadi kunci untuk menghadapi perubahan tersebut. SDM perlu senantiasa berorientasi pada visi, misi, dan tujuan organisasi, serta memfokuskan upaya pada pencapaian sasaran yang telah ditetapkan,

Pada dasarnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh keunikan individu. Setiap orang menunjukkan kadar kepuasan yang beragam, berdasarkan pada nilai-nilai yang mereka anut. Mereka yang memiliki nilai tinggi terhadap suatu aktivitas yang selaras dengan keinginan mereka cenderung mengalami kepuasan yang lebih besar terkait aktivitas tersebut. Menurut Mangkunegara (Sinambela, 2018:302) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional subjektif yang dipengaruhi oleh sifat pekerjaan dan keadaan pribadi seseorang.

Secara umum, beban kerja bisa dimaknai sebagai ketidaksesuaian antara kemampuan ataupun kapasitas karyawan sesuai tuntutan peran mereka. Mengingat pekerjaan mencakup aspek mental dan fisik, maka setiap individu akan mengalami tingkat beban kerja yang berbeda. Menurut Rubiarti Nadia (2018:37), Sangatlah penting bagi setiap bisnis untuk mempertimbangkan beban kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Fenomena beban kerja didefinisikan sebagai keadaan memiliki sejumlah besar tugas yang perlu dirapihkan dalam jangka waktu yang tertentu, dengan harapan hasil kerja yang berkualitas tinggi, sehingga mereka merasa tidak mampu menyelesaikannya (Sari Kiki, 2018:39). Sebuah metode yang mampu mendongkrak kinerja karyawan yakni dengan mengelola beban kerja di internal organisasi

Menurut Afandi (2018:83), Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil oleh perorangan ataupun kelompok di perusahaan, disesuaikan berdasarkan wewenang serta tanggung jawab setiap individu. Hal ini dilakukan sebagai usaha mengapai tujuan dari organisasi secara legal, serta tidak melakukan pelanggaran hukum juga disesuaikan berdasarkan standar etika dan moral..

Pada pembahasan penelitian ini diperkuat dengan Teori Model Stres Lazarus, dimana dikatakan Stres yang berasal dari beban kerja yang berlebihan atau tidak terkendali dapat berdampak negatif pada kepuasan dan kinerja. Strategi koping yang efektif dan dukungan sosial dapat membantu karyawan mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan. Dikarenakan data penilaian kinerja menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah, manajemen perusahaan perlu untuk melakukan evaluasi kembali terhadap bagian bagian yang bisa memberikan dampak kepuasan kerja karyawan. Hal-hal itu bisa berupa tingkat honor, peluang kenaikan jabatan, kondisi lingkungan kerja, serta sifat pekerjaan harus dipertimbangkan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, kemungkinan sikap ketidakpuasan kerja akan

muncul, yang kemudian dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan menurunnya kinerja tersebut, yang pada akhirnya dapat mengganggu operasional perusahaan secara keseluruhan.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Antar Dinamika Mandiri, Jakarta Selatan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

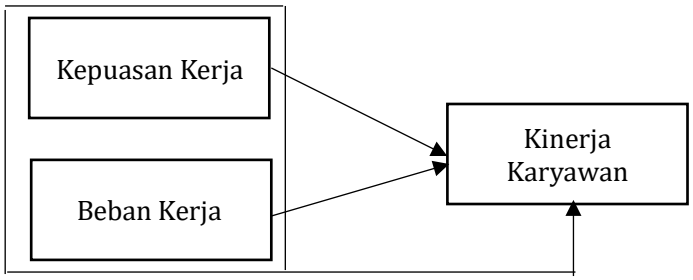
Menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja karyawan.

Beban Kerja

Menurut Rizal Nabawi (2019:175) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugastugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) ialah "Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selam waktu tertentu". Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah "capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hubungan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, memiliki komitmen yang lebih tinggi, dan produktivitas yang lebih besar. Menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

memengaruhi kinerja karyawan. Mereka menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung lebih termotivasi dan memiliki keinginan untuk berprestasi lebih baik. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H_1: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Menurut Schaufeli dan Taris (2014), beban kerja yang tinggi sering kali dikaitkan dengan tingkat stres yang lebih tinggi di antara karyawan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Mereka menemukan bahwa beban kerja yang tidak seimbang cenderung mengurangi efektivitas dan efisiensi karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H_2: Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Interaksi antara kepuasan kerja yang tinggi dan beban kerja yang moderat dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja yang rendah dan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja. Menurut Tett dan Burnett (2003), kombinasi dari berbagai faktor pekerjaan seperti kepuasan kerja dan beban kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Mereka menemukan bahwa keseimbangan antara beban kerja yang dikelola dengan baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

H_3: Terdapat pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014). Variabel bebas (*independent)* yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Antar Dinamika Mandiri yang beralamat di Lokasi penelitian yang dilakukan beralamatkan di Jl Lenteng Agung Raya No. 28 , Jagakarsa, Jakarta Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Antar Dinamika Mandiri berjumlah 65 karyawan, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat

untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
		Kepuasan Kerja		
1	Butir Pernyataan 1	0,705	0,244	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,695	0,244	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,805	0,244	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,826	0,244	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,643	0,244	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,669	0,244	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,816	0,244	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,718	0,244	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,738	0,244	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,741	0,244	Valid
		Beban Kerja		
1	Butir Pernyataan 1	0,764	0,244	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,786	0,244	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,776	0,244	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,798	0,244	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,743	0,244	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,830	0,244	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,772	0,244	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,743	0,244	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,778	0,244	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,773	0,244	Valid
		Kinerja Karyawan		
1	Butir Pernyataan 1	0,743	0,244	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,779	0,244	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,801	0,244	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,786	0,244	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,746	0,244	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,329	0,244	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,726	0,244	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,759	0,244	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,692	0,244	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,623	0,244	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,244 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

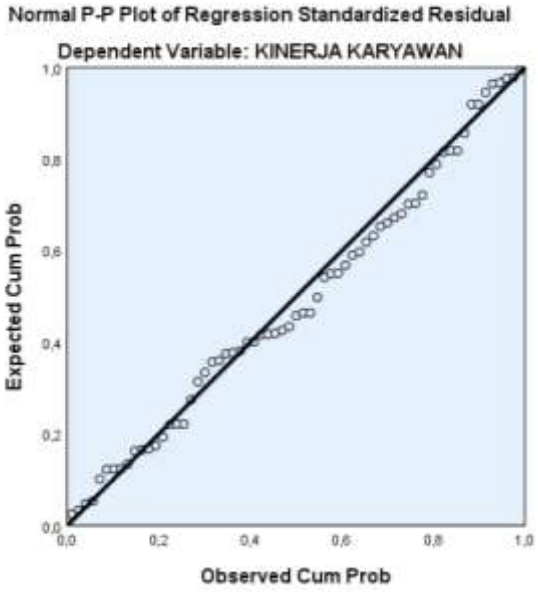
Variabel	*Cronbach's Alpha*	Standar *Alpha*	Keputusan
Kepuasan Kerja (X1)	0.904	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.926	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.879	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentukdistribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients[a]

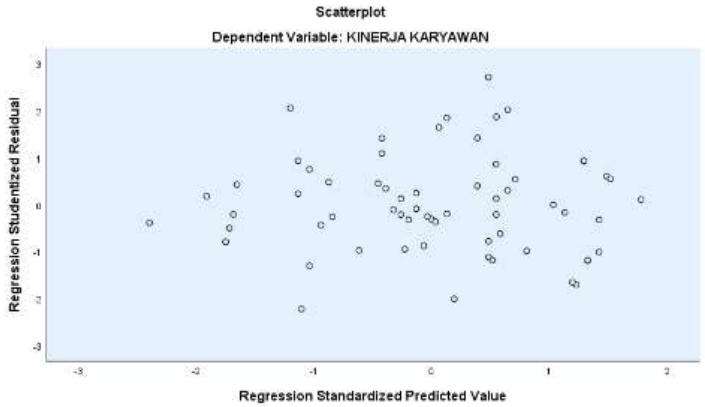
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,323	1,931		3,275	,002		
	Kepuasan Kerja	,159	,086	,180	1,851	,069	,447	2,237

Beban Kerja	,639	,087	,717	7,389	,000	,447	2,237

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,323	1,931		3,275	,002
	Kepuasan Kerja	,159	,086	,180	1,851	,000
	Beban Kerja	,639	,087	,717	7,389	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 6,323 + 0,159X1 + 0,639X2 Adapun interprestasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah: Konstanta 6,323 menyatakan Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,323 point. Nilai regresi kompetensi = 0,159 menyatakan jika Kepuasan Kerja (X1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,159 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Beban Kerja (X2). Nilai regresi beban kerja 0,639 menyatakan jika Beban Kerja (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,639 point, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Kepuasan Kerja (X1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860[a]	,739	,730	2.981

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data diolah (2024)

Analisis data menunjukkan terdapat relasi yang signifikan oleh kepuasan serta beban terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi yakni 0,739. Ini menggambarkan bahwasannya 73,9% kinerja karyawan bisa dimaknai oleh kepuasan kerja serta beban kerja, selain itu yakni 26,1% disebabkan oleh hal lain.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.489	1,860		4.026	,000
	Beban Kerja	,759	,059	,851	12,864	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah (2024)

Pada pengukuran tersebut menunjukkan bahwa t hitung > dari nilai t tabel (12,867 > 1,998), juga dengan signifikansi yang kurang dari 0,050 (0,000 < 0,050). Oleh sebabnya, H0 ditolak serta H2 di terima, menjelaskan adanya pengaruh yang relevan atas beban kerja terhadap-kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1557.827	2	778.914	80,679	,000[b]
	Residual	550.788	62	8.884		
	Total	2108.615	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja
Sumber : Data diolah (2024)

Dari hasil pengujian tersebut, didapati bawasannya F hitung melebihi nilai F tabel (87,679 > 3,145), dengan substansial kurang dari 0,050 (0,000 < 0,050). Sebab itu, hipotesis nol (H0) ditolak juga hipotesis alternatif (H3) diterima. Ini menjelaskan bawasannya ditemukan dampak yang signifikan atau relevan secara bersamaan atas kepuasan serta beban terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari analisia tersebut menunjukkan bahwa angka persamaan regresi adalah Y = 11,691 + 0,630X1, dan koefisien korelasi adalah 0,713, yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sedang. Dengan angka 0,509 oleh karena itu dapat dikatakan bawasannya variabel (X1) memiliki pengaruh atas variabel

(Y) sejumlah 50,9%. Sementara bagian yang tersisa sebesar 100 persen hingga 50 persen = 49,1% dipengaruhi oleh hal lain. Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa t hitung > nilai t tabel, ataupun 8,078 > 1,998. Oleh karenanya, H0 ditolak serta H1 diterima, sehingga membuktikan bahwasannya variabel (X1) mempunyai pengaruh yang relevan atas (Y) pada PT Antar Dinamika Mandiri.

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisa regresi menghasilkan persamaan sebagaimana tertera: Y = 7,489 + 0,759X2. Koefisien korelasi sejumlah 0,851 menjelaskan terjadi relasi yang kuat diantara variabel (X2) dengan variabel (Y). Koefisien determinasi dengan angka 0,724 mengindikasikan bahwasannya sekitar 72,4% variasi dari kinerja karyawan bisa diartikan dengan beban kerja, akan tetapi sisanya sejumlah 27,6% dapat disebabkan karena hal lain. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung (12,867) yang melebihi nilai t tabel (1,998), yang mengambarkan penolakan hipotesis nol (H0) serta penerimaan hipotesis alternatif (H2). Oleh sebab itu bisa dikatakan bahwasannya terjadi relasi yang signifikan diantara variabel (X2) terhadap variabel (Y) pada PT Antar Dinamika Mandiri.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Riset yang dilakukan di PT Antar Dinamika Mandiri menunjukkan bahwa variabel (X1) serta (X2) berdampak signifikan atas variabel (Y). Terbukti melalui bentuk persamaan regresi Y = 6,323 + 0,159X1 + 0,639X2. Korelasi yang erat diantara variabel independen serta dependen ditunjukkan oleh koefisien korelasi sejumlah 0,860. Ini mengindikasikan bahwa terjadinya peningkatan kepuasan kerja serta beban kerja yang optimal menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi sejumlah 0,739, sekitar 73,9% variasi kinerja karyawan bisa digambarkan dengan kepuasan kerja serta beban kerja. Selebihnya sejumlah 26,1% dapat disebabkan oleh hal lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa angka F hitung (87,679) melebihi angka F tabel (3,145). Ini menghasilkan penolakan terhadap H0 (tidak terdeteksi pengaruh signifikan diantara kepuasan kerja serta beban kerja terhadap kinerja karyawan) dan penerimaan terhadap H3 (memiliki pengaruh relevan diantara kepuasan kerja serta beban terhadap kinerja karyawan). Kesimpulannya, Analisa ini membuktikan bawasannya kepuasan serta beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh relevan atas kinerja karyawan di PT Antar Dinamika Mandiri.

2. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini hanyalah fokus pada variabel bebas kepuasan serta beban kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan PT Antar Dinamika Mandiri, meskipun masih banyak faktor lain yang turut berkontribusi. Serta, penelitian ini hanya melibatkan 65 responden, dan jawaban mereka mungkin belum sepenuhnya mencerminkan realitas. Oleh sebab itu, penelitian berikutnya sangat disarankan menggunakan metode lain yang lebih akurat serta menambahkan variabel lain agar lebih komprehensif

KESIMPULAN

Kepuasan kerja mempunyai dampak yang signifikan akan kinerja karyawan. Diperoleh melalui persamaan regresi, Y = 11,691 + 0,630X1, dimana X1 mewakili kepuasan kerja dan Y mewakili kinerja karyawan. Koefisien korelasi 0,713 mengindikasi adanya hubungan yang kuat antara kedua variable tersebut. Ini menunjukkan bahwasannya kenaikan kepuasan kerja diiringi dengan naiknya kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi (R-square) menunjukkan bahwasannya

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

50,9% dari varians kinerja karyawan mampu diterangkan oleh variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Sisanya, 49,1% dikaitkan dengan faktor selain kepuasan kerja, faktor faktor tersebut diantaranya motivasi, kemampuan, serta lingkungan kerja. Uji-t menghasilkan hasil yang signifikan secara statistik (t = 8,078, p <0,001), yang mengindikasikan adanya korelasi yang kuat diantara kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Kesimpulannya, penelitian ini menyediakan bukti empiris bawasannya peningkatan kepuasan kerja dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan secara relevan.

Beban kerja atas kinerja karyawan terkonfirmasi melalui analisis regresi. Persamaan regresi Y = 7,489 + 0,759X2, dengan koefisien korelasi sejumlah 0,851, mengartikan relasi yang kuat diantara kedua variabel tersebut. Lebih lanjut, koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,724 menunjukkan bahwasannya sekitar 72,4% dari variasi kinerja karyawan bisa dikaitkan dengan beban kerja. Serta sejumlah 27,6% kemungkinan dipengaruhi dari faktor-faktor lain yang tidaklah termasuk kedalam model. Uji hipotesis juga mengkonfirmasi temuan ini dengan nilai t-value secara signifikan melebihi nilai t-kritis (12,867 > 1,998), Sebab itu menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Bisa di simpulkan bahwasannya ada hubungan signifikan diantara beban kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh gabungan kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil regresi, Y = 6,323 + 0,159X1 + 0,639X2, menunjukkan bahwasannya kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara positif atas kepuasan kerja (X1) dan secara negatif atas beban kerja (X2). Hubungan diantara variabel independen (kepuasan kerja serta beban kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) sangat signifikan, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,860. Ini menunjukkan bahwasannya dengan meningkatnya kepuasan kerja dan beban kerja, sehingga kinerja karyawan juga akan bertambah. Koefisien determinasi sejumlah 0,739 atau 73,9% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan bisa diterangkan oleh kepuasan kerja serta beban kerja. Namun demikian, sekitar 26,1% dari variasi yang tersisa dapat disebabkan oleh hal lain. Uji statistik menunjukkan bahwasannya F hitung (87,679) secara signifikan melampaui F tabel (3,145), sehingga menolak hipotesis nol (H0) yang menyatakan bahwasanya tidak terjadi pengaruh simultan kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H3) menyatakan bahwasannya terjadi pengaruh simultan kepuasan kerja serta beban kerja terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, temuan riset menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja serta beban kerja mempunyai dampak yang signifikan serta relevan terhadap kinerja karyawan. Memperkuat pentingnya bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi beban kerja mereka untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Daftar Pustaka

Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ajabar. (2020). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.

Candra Wijaya, M. R. (2016). Dasar-dasar Manajemen : Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi secara Efektif dan Eisien. Medan: PERDANA PUBLISHING.

Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Malang:

IRDH.
Hasibuan S.P Malayu.. Manajemen Sumber Daya Manusia. (PT Bumi Aksara. Jakarta 2013).
Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
Khadarissman. Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia. (Jakarta: Raja Wali Pars 2013).
Lie, T. F., dan Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV . UNION EVENT PLANNER Surabaya, 6(1).
Lilik Indayani,. Dewi Andriani (2018). Pengantar Manajemen. Sidoarjo: UMSIDA Press
Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
Rubiarty, Nadia. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai. Skripsi,Manajemen.
Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
Sugiyono, 2014. Metode penelitian bisbis.Alfabetha CV, Bandung.
Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D.Bandung :Alfabeta,2012.
Sugiyono.2016. Metode Kuantantitatif,Kualitatif dan R&D. Bandung : PT Alfabet.
Danandjadja, James

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY