

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA CABANG AEON MALL TANJUNG BARAT JAKARTA SELATAN

Reza Puspita Sari¹, Desi Prasetyani²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: rezapuspita912@gmail.com¹, Dosen02496@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of workload and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Securindo Packatama Indonesia.*

Methods. *This research is a quantitative research type. The sampling technique used is saturated samples. The research sample was all employees, totaling 60 employees with data collection techniques and distributing questionnaires. Data analysis technique using multiple linear regression.*

Results. *This study proves that there is a positive influence between the competence and job satisfaction variables on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 50,0%.*

Implications. *To achieve the given work targets clearly, specifically and realistically. Work targets must be explained in detail covering specific tasks and expected goals, so that employees know exactly what to achieve so as to increase productivity.*

Keywords. *Workload, Job satisfaction, Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 60 karyawan dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Beban Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,0%.

Implikasi. Untuk mencapai target pekerjaan yang diberikan dengan jelas, spesifik dan realistis. Target pekerjaan harus dijelaskan secara detail mencakup tugas yang spesifik serta tujuan yang diharapkan, sehingga karyawan tahu persis apa yang harus dicapai sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan baik negeri maupun swasta berinovasi untuk menjawab kebutuhan perubahan saat ini dan bekerja mengembangkan kebijakan yang sejalan dengan perubahan lingkungan sebagai akibat dari tuntutan tersebut. Perubahan lingkungan memerlukan penciptaan kebijakan yang tepat agar perusahaan dapat beradaptasi dengannya dan tetap kompetitif untuk memenuhi tujuan perusahaan. Asset perusahaan untuk sukses adalah sumber daya manusia yang sangat baik untuk mencapai hal ini.

Pertumbuhan dan kinerja setiap perusahaan berhubungan langsung dengan sumber daya manusianya, atau tenaga kerjanya dan bagaimana mereka digunakan Untuk mencapai tujuan, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting. Secara umum eksekutif bisnis mengantisipasi kinerja yang sangat baik dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Bila perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas maka akan meningkatkan kesuksesan perusahaan, sebaliknya apabila perusahaan memiliki karyawan yang kurang atau tidak berkualitas maka perusahaan tersebut tidak akan meraih kesuksesan. Sebuah perusahaan akan dapat mencapai kesuksesan bila kinerja karyawan baik dan optimal. Dengan begitu kinerja seorang karyawan merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Seorang pekerja yang berkinerja baik dan pada tingkat tinggi dapat membantu bisnis dan mencapai tujuan dan sasarannya. Kinerja adalah hasil akhir dari prestasi kerja seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajemen memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pekerja ulet dan memiliki semangat kerja yang kuat. Karyawan yang senang dengan tunjangan yang mereka terima dari perusahaan biasanya melampaui apa yang dapat di tuntutan dari mereka dan bekerja keras untuk terus menjadi lebih baik. Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, disisi lain sering menganggap pekerjaan mereka tidak menarik dan berulang – ulang, membuat bekerja sembarangan.

Menurut Yusup (2021:54) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik beban kerja fisik maupun mental merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat menentukan sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan besarnya pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri dengan memberikan beban kerja yang efektif. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Fenomena beban kerja yang berlebih pada karyawan PT Securindo Packatama Indonesia menimbulkan Beban kerja yang berlebih dengan diberikan target pekerjaan yang harus diselesaikan seperti mencatat 1000 kendaraan dalam waktu 2 jam, sehingga karyawan terkadang sampai lembur untuk menyelesaikan target pekerjaan tersebut. Dengan adanya hal tersebut maka tidak adanya kepuasan kerja dari setiap karyawan karena tidak diberikannya upah lemburan dan tidak adanya kenaikan gaji pada karyawan. Sehingga kinerja karyawan menjadi kurang berkualitas dan dapat mengakibatkan semangat kerja menurun.

PT Securindo Packatama Indonesia adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa parkir dan telah melayani negara sejak tahun 1992 dengan 900 tempat parkir dan 15.000 karyawan yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, salah satunya Jakarta Selatan. Dimana perusahaan ini adalah salah satu perusahaan yang membantu pemerintah untuk mentertibkan parkir liar yang ada di jalan”.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Beban Kerja

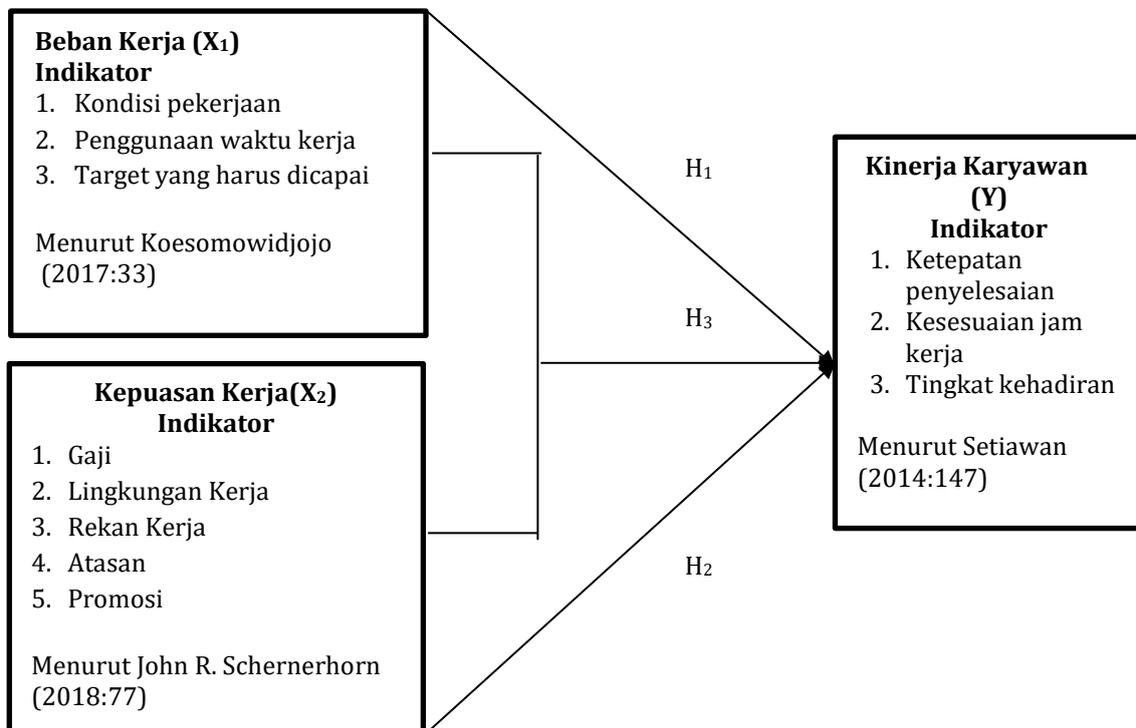
Menurut Suci.R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:21) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja yang berlebih akan menimbulkan stress bagi karyawan sehingga kepuasan karyawan akan menurun, kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi akan mampu mengelola dalam team work dan koordinasi sehingga tujuan Perusahaan dapat mudah terpenuhi.

Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:75), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, moral, jenis pekerjaannya, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan dalam suatu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka Yakini seharusnya mereka terima (Rosmaini & Tanjung, 2019)".

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2015:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Juwita (2021:31) Kinerja adalah hasil kerja atau kerja yang diperoleh karyawan dalam usaha pencapaian tujuan untuk pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada, fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum jawaban empiris. Pada penelitian kali ini, penulisan merumuskan beberapa hipotesis penelitian dan hubungannya antar variabel sebagai berikut:

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia.
- H₂ : Diduga terdapat Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia.
- H₃ : Diduga Terdapat Pengaruh antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini, akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala fenomena tertentu. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah di tetapkan (Sugiyono 2019:17) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu lanjut Menurut Sugiyono (2019:16) penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang *representative*.

Tempat dan penelitian dilakukan di PT Securindo Pacatama Indonesia, Cabang AEON Mall Tanjung Barat yang beralamat di JL. Raya Tanjung Barat RT. 12/RW.4, tanjung barat, Kecamatan Jaga Karsa, Kota Jakarta Selatan. Tempat penelitian ini dilakukakan di PT Securindo Pacatama Indonesia Cabang AEON Mall Tanjung Barat, Jakarta selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia berjumlah 60 karyawan, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Probality Sampling* Teknik sampling jenuh yaitu teknik yang menjadi semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang responden.

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 menunjukkan 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.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Beban Kerja (X₁)			
Pernyataan 1	0.728	0.254	Valid
Pernyataan 2	0.511	0.254	Valid

Pernyataan 3	0.541	0.254	Valid
Pernyataan 4	0.569	0.254	Valid
Pernyataan 5	0.747	0.254	Valid
Pernyataan 6	0.726	0.254	Valid
Pernyataan 7	0.658	0.254	Valid
Pernyataan 8	0.562	0.254	Valid
Pernyataan 9	0.755	0.254	Valid
Pernyataan 10	0.703	0.254	Valid

Variabel Kepuasan Kerja (X₂)			
Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.702	0.254	Valid
Pernyataan 2	0.687	0.254	Valid
Pernyataan 3	0.773	0.254	Valid
Pernyataan 4	0.719	0.254	Valid
Pernyataan 5	0.605	0.254	Valid
Pernyataan 6	0.646	0.254	Valid
Pernyataan 7	0.644	0.254	Valid
Pernyataan 8	0.631	0.254	Valid
Pernyataan 9	0.717	0.254	Valid
Pernyataan 10	0.621	0.254	Valid

Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.688	0.254	Valid
Pernyataan 2	0.697	0.254	Valid
Pernyataan 3	0.730	0.254	Valid
Pernyataan 4	0.722	0.254	Valid
Pernyataan 5	0.773	0.254	Valid
Pernyataan 6	0.695	0.254	Valid
Pernyataan 7	0.769	0.254	Valid
Pernyataan 8	0.753	0.254	Valid
Pernyataan 9	0.774	0.254	Valid
Pernyataan 10	0.620	0.254	Valid

Sumber: data diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0.250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Beban Kerja (X1)	0,847	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,864	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	0,60	Reliabel

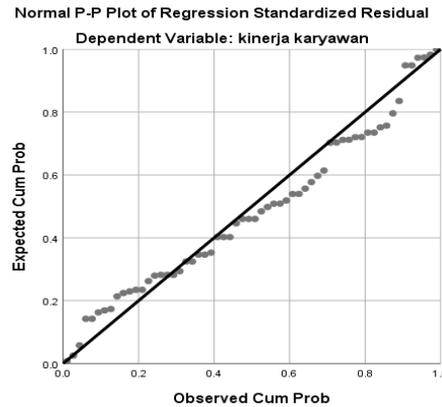
Sumber: Diolah Data SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing masing variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji realibilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

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 dananalisis statistik.



Sumber: *Data diolah SPSS Versi 26, 2024*

Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik menyebar di garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hasil probability plot memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

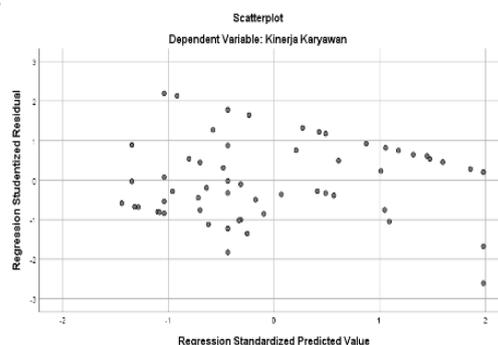
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,297	3,308		5.531	,000		
Beban Kerja	,455	,115	,525	3,960	,000	,498	2,008
Kepuasan Kerja	,179	,103	,230	1,735	,088	,498	2,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Diolah Data SPSS 26, 2024*

Berdasarkan hasil pengujian Multikolineritas pada tabel di atas diperoleh nilai *Tolerance* variabel Beban Kerja sebesar 0.498 dan Kepuasan Kerja sebesar 0.498, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Beban Kerja 2,008 serta variabel Kepuasan Kerja sebesar 2,008 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Diolah Data SPSS 26, 2023*

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut, terdapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (no) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.297	3.308		5.531	.000
Beban Kerja	.455	.115	.525	3.960	.000
Kepuasan Kerja	.179	.103	.230	1.735	.088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Diolah Data SPSS 26, 2024*

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 4.17 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 18,297 + 0,455X_1 + 0,179X_2$. Dimana X_1 Beban Kerja, X_2 Kepuasan Kerja, Y Kinerja Karyawan.

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 18.297 merupakan nilai variabel Kinerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Beban Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) jika variabel independent jika tidak ada maka variabel kinerja (Y) tidak mengalami perubahan.
- Nilai Beban Kerja (X_1) sebesar 0,455 menunjukkan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja (y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Beban Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,455.
- Nilai Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0.179 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pengaruh yang positif terhadap kinerja (y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 variabel kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja sebesar 0,179.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.483	3.044

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Diolah Data SPSS 26, 2024*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.23 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,500, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja 50,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-50,0\%) = 50,0\%$ dipengaruhi faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.297	3.308		5.531	.000
Beban Kerja	.455	.115	.525	3.960	.000
Kepuasan Kerja	.179	.103	.230	1.735	.088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Diolah Data SPSS 26, 2024*

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t hitung untuk variable Beban Kerja (X1) adalah 3,960, sedangkan t tabel pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = 60 - 3 = 57 menghasikan t hitung 2,002. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel (3,960 > 2,002) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05). Nilai thitung untuk variable Kepuasan Kerja (X2) adalah 1,735, sedangkan ttabel pada tarafnyata $\alpha = 0,05$ degrees of freedom (df) = 60 - 3 = 57 menghasikan t hitung 2,002. Dari penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari ttabel (1,735 > 2,002) serta memiliki nilai sigifikan lebih kecil 0,05 (0,00 < 0,05).

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	529.146	2	264.573	28.548	.000 ^b
Residual	528.254	57	9.268		
Total	1057.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja

Sumber: *Diolah Data SPSS 26, 2024*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (28.548 > 2,770), hal ini juga di perkuat dengan $p\ value < Sig\ 0,1$ atau (0,000 < 0,1) dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia.

Pembahasan Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,297 + 0,455X_1$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,688 artinya kedua variabel mempunyai tingkah hubungan yang kuat nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,474 atau sebesar 47,4% sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (7.230 > 2.0047). dengan demikian H_0 di tolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Securindo Packatama Indonesia.

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

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan Regresi $Y = 18,297 + 0,179X_2$. nilai korelasi sebesar 0,603 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat nilai determinasi atau kontribusi pengaruh besar 0,363 atau sebesar 36,3% sedangkan sisanya 63,7 % dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5.749 > 2.0047) dengan demikian, maka H_0 di tolak agar H_2 diterima ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antar kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia.

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

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,297 (Y) + 0,455 (X_1) + 0,179 (X_2)$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,707 artinya kedua variabel mempunyai tingkah hubungan yang kuat nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,500 atau sebesar 50,0% sedangkan sisanya sebesar 50,0% diengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (28.548 > 2,770). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia.

5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya. Agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. keterbatasan tersebut antara lain:

- a. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup pada satu perusahaan yang lingkungannya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas.
- b. Dalam penelitian ini data yang hasilnya hanya dari instrument Kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulannya yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrument Kuesioner secara tertulis tanpa dilengkapi dengan wawancara dan interview.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Securindo Packatama Indonesia, Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Besar pengaruhnya nilai koefisien determinasi yaitu 47,4% dari pengujian diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($7.230 > 1.671$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig } 0,1$ atau ($0,000 < 0,1$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Terdapat pengaruh yang positif dengan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia besarnya Pengaruhnya nilai koefisien determinasi yaitu 36,3%. dari pengujian diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5.749 > 1.671$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< 0,1$ atau ($0,000 < 0,1$) dengan demikian. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PT Securindo Packatama Indonesia Pengaruhnya nilai koefisien determinasi yaitu 50,0% dari pengujian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($28.548 > 2,770$). hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< \text{Sig } 0,1$ atau ($0,000 < 0,1$) dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang menyatakan ada pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima. Model Regresi Linier Berganda $Y = 17.677 (Y) + 0,455 (X_1) + 0,179 (X_2)$.

Daftar Pustaka

- Koesomowidjojo, S.M. 2017. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses, Jakarta
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Aksara.
- Mar'ih, Suci Koesmowidjojo (2017). "*Analisis Beban Kerja*", Penerbit: Raih Asa Sukses.
- Schermerhorn, John R. (2018). *Human Resource Management*. John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Setiawan, F., dan Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkah Anugrah. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, S.E., M. Phil (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusup M.M (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Sumatera Selatan: CV. LD Media.