

# Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa

Debby Sagita, Adrie Frans Assa

*#Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Kristen Krida Wacana  
Tanjung Duren, Jakarta Barat*

debby.2015em070@civitas.ukrida.ac.id  
adrie.assa@ukrida.ac.id

**Abstract — This study aims to determine: (1) The effect of job satisfaction on the performance of employees of PT. Airmas Perkasa (2) Effect of workload on the performance of employees of PT. Airmas Perkasa. Analysis of data using IBM SPSS Statistics 24. The research method used in this study is a quantitative research method, with a probability sampling technique of 102 samples. Meanwhile, the analytical method used is multiple linear regression method. The results of t-test calculations show that: (1) Job satisfaction variables have a positive and significant effect on employee performance, because the value of t count (5.470) < t table (1.9840) and a significant value of 0.000 < 0.05. (2) Workload variables have a negative and significant effect on employee performance, because the value of t count (2,913) < t table (1.9840) and significant value 0.004 < 0.05 based on the results of calculations that have been described, it can be concluded that the variable job satisfaction has a positive effect and significant to the performance of employees of PT. Airmas Perkasa and workload variables have a negative and significant effect on the performance of employees of PT. Airmas Perkasa.**

**Keywords—Research, Job Satisfaction, Workload, Employee**

daya saing perusahaan agar dapat berkembang atau paling tidak bertahan hidup (*survive*). Dengan menyadari kondisi yang terjadi, sudah sewajarnya perusahaan lebih mempersiapkan diri guna menghadapi persaingan global tersebut. Salah satu cara yang penting untuk dapat memenangkan persaingan adalah melalui sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Dalam sebuah perusahaan akan tidak ada nilainya tanpa adanya sumber daya manusia sebagai penggerak dalam perkembangan suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang mampu berkompeten, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Dalam dimensi sumber daya manusia, diketahui bahwa karyawan yang puas dengan apa yang didapatkan dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan oleh sebuah perusahaan dan karyawan tersebut akan melakukan upaya agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya, memiliki motivasi, dan memiliki partisipasi kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan karyawan pada perusahaannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka karyawan tersebut akan tidak mampu dalam mempertahankan komitmennya dalam bekerja sehingga berdampak kepada rendahnya kualitas kinerja karyawan. Tidak hanya itu, karena tuntutan pekerjaan yang terus menerus dapat membuat karyawan tidak memiliki kefokusan dalam bekerja karena merasa pekerjaan yang dikerjakan saat berada di dalam perusahaan bersifat monoton dan menimbulkan kebosanan dan meningkatkan tingkat kemangkirian dalam pekerjaan sehingga, pada saat jam kerja karyawan dapat

## I. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan yang begitu ketatnya, perusahaan dituntut untuk terus menerus untuk melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan

menghabiskan jam-jam kerjanya dengan tidak produktif. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaanya, karyawan juga tidak memiliki semangat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Namun, pada umumnya sumber daya yang tidak mampu dalam menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan akan menjadikan pekerjaan itu sebagai beban. Jika karyawan menjadikan pekerjaanya sebagai beban hal itu dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Karyawan menjalani pekerjaan yang diberikan perusahaan sebagai beban yang harus dilakukan sehingga tidak dapat dirasakan sumber daya tersebut memiliki kinerja kerja yang tinggi dan kontribusi yang tinggi kepada perusahaan karena melakukan pekerjaan dengan rasa terpaksa. Kualitas kerja karyawan juga menurun karena beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berat dan tidak sesuai dengan keahlian.

Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun, tentu tidak semua berjalan sesuai dengan yang diinginkan, karena ada beberapa kondisi yang menjadi kendala dalam upaya tersebut. Sehingga karena ada target dan jangka waktu yang ditetapkan saat tugas yang diberikan belum dapat terselesaikan, karyawan dapat mengerjakan tugas pada jam istirahat bahkan lembur. Akibatnya, dapat meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaanya dan dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh karyawan sehingga akan menurunkan kualitas kinerja karyawan karena kurangnya waktu istirahat. Jika karyawan kelelahan bahkan sakit akan berdampak kepada meningkatnya tingkat absensi karyawan, dan perusahaan akan rugi karena, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terbengkalai dan kinerja yang dihasilkan akan rendah dan kurang maksimal.

Dengan uraian latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Airmas Perkasa.

#### A. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Airmas Perkasa?
2. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Airmas Perkasa?

#### B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Airmas Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Airmas Perkasa.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kinerja Karyawan

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sebagai sesuatu yang ingin dicapai, atau prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja seseorang. Banyak rumusan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam rumusannya, namun secara singkat kinerja adalah mengenai sebuah proses pencapaian hasil. Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seseorang). Menurut Robbins dalam Sulistio *et al.* (2004) mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebagian hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan baik berupa jasa atau barang dalam waktu tertentu dengan batasan kemampuan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan atau dihasilkan oleh karyawan dengan keahlian tertentu

### B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan maka kepuasan kerja dapat dikatakan mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Kepuasan kerja biasanya mengacu kepada sikap seorang karyawan dan kepuasan kerja memiliki banyak dimensi sehingga dapat mewakili sikap secara menyeluruh dan bisa mengacu kepada bagian pekerjaan seseorang.

Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”, (kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan yang dialami karyawan dalam bekerja).

Menurut Sinambela (2012) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang atas pekerjaan yang dilakukan oleh hasil usahanya sendiri (internal) yang didukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya (eksternal) atas hasil kerja, keadaan kerja dan kerja itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan yang dilakukan atau dirasakan individu terhadap pekerjaannya yang menunjukkan kesesuaian antara harapan dengan imbalan yang akan didapatkan atas hasil usahanya sendiri dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### C. Beban Kerja

Menpan (2004) dalam mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Dhania (2010) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau

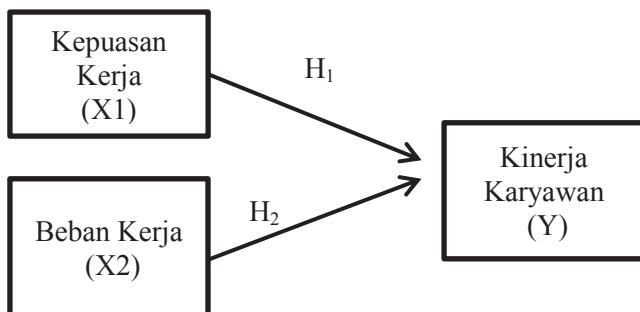
kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Menurut Suci Rahayu (2017) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses untuk mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu divisi bahkan pada organisasi itu sendiri dalam jangka waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian mengenai beban kerja di atas, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja dengan harus mempertimbangkan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dan ada jangka waktu yang telah ditetapkan. Setiap pekerja memiliki tingkat pembebanan yang berbeda sesuai dengan mental dan fisik setiap pekerja

### D. Rerangka Penelitian

Dalam penelitian ini ditujukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja sebagai X1 dan Beban kerja sebagai X2 terhadap Kinerja Karyawan sebagai Y.



### Pengembangan Hipotesis

Hipotesisnya adalah :

$H_1$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_2$  : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Ukuran sampel akan dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

### III. METODE PENELITIAN

136

#### A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Airmas Perkasa yang berjumlah 136 orang.

$$n = \frac{136}{1 + 136(0,05)^2}$$

$$n = \frac{N}{1,34}$$

= 101,50 dibulatkan menjadi 102 sampel.

Dimana:

N : Jumlah populasi

n : Jumlah sampel yang diteliti e :  
Standar error

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 102 responden dari 136 jumlah karyawan PT. Airmas Perkasa.

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan peneliti gunakan yaitu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara probabilitas (*Probability Sampling*), yaitu pengambilan

sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, yaitu dengan menggunakan pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Simple Random Sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak dengan tidak memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini.

#### B. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional menurut Sarwono (2006) adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti atau konsep yang masih bersifat abstrak untuk dijadikan sesuatu yang bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengukuran. Jadi dapat disimpulkan definisi operasional variabel adalah variabel-variabel yang dapat di observasi dengan mengubah konsep menjadi kata-kata yang menggambarkan situasi yang dapat diuji atau diamati kebenarannya oleh peneliti. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, antara lain:

#### C. Operasionalisasi Variabel

TABEL I  
OPERASIONAL VARIABEL

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kepuasan Kerja (X1)	Perasaan seseorang atas pekerjaan yang dilakukan oleh hasil usahanya sendiri (internal) yang didukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya (eksternal) atas hasil kerja, keadaan kerja dan kerja itu sendiri Sinambela (2012)	1. Gaji yang diberikan sesuai, layak, dan adil. 2. Kesempatan promosi jabatan 3. bekerja sama dengan rekan kerja 4. Perhatian atasan 5. Pekerjaan sesuai dengan keahlian	Ordinal
2.	Beban Kerja (X2)	Sebuah proses untuk mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya pada suatu divisi bahkan pada organisasi itu sendiri dalam jangka waktu tertentu Marih dan Mastuti (2017)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai	Ordinal
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Hal - hal yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya didalam perusahaan Priansa (2017)	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan dalam bekerjasama	Ordinal

#### D. Metode Analisis Data

Metode analisis data menjelaskan tentang metode-metode yang digunakan untuk menyelesaikan masalah penelitian, dimana data yang diperoleh akan diolah melalui software SPSS (*Statiscal Product And Service Solution*). Analisis ini diawali dengan uji validitas dan realibilitas pada kuesioner. Dan dari hasil kuesioner tersebut didapatkan data yang akan dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

#### E. Uji Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau kevalidan suatu kuesioner yang peneliti gunakan untuk dapat memperoleh data dari para responden. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk mengukur uji ini menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

##### F. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat kekonsistensian dan kestabilan kuesioner dari waktu ke waktu yang digunakan oleh peneliti sehingga kuesioner dapat dipercaya dan diandalkan (Ghozali, 2011). Untuk mengukur uji ini menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikan 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
  2. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikan 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.
- 
1. Jika nilai  $\text{Sig} > \alpha=0,05$  maka data dikatakan berdistribusi normal.
  2. Jika nilai  $\text{Sig} < \alpha=0,05$  maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

##### G. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji suatu model apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Jika model regresinya

baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Jika salinfl berkorelasi maka dikatakan tidak ortogonal dan nilainya sama dengan nol.

#### H. Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Untuk menguji normalnya data, dapat juga dilakukan menggunakan grafik, yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* (Uji K-S).

Ketentuan uji normalitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

(Ghozali, 2011). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dilakukan dengan cara:

- a. Melihat nilai *tolerance*
  1. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
  2. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka dikatakan terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- b. Melihat nilai VIF (*variance inflation*)
  1. Jika nilai VIF  $< 10$ , maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
  2. Jika nilai VIF  $> 10$ , maka dikatakan terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

##### I. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas didalam model regresi dilakukan dengan cara:

1. Jika nilai Sig > 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data yang diuji.
2. Jika nilai Sig < 0,05 maka dikatakan terjadi oskedastisitas terhadap data yang diuji.

#### J. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas). Dalam analisis regresi,tidak hanya mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih tetapi juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011).

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (*Dependent Variable*)  
 a = Konstanta (nilai Y apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )  
 $b_1, b_2$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)  
 $X_1, X_2$  = Variabel bebas (*Independent Variable*)

Model regresi linear berganda yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik akan digunakan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F ,uji t dan uji koefisien determinasi.

#### K. Pengujian Hipotesis

##### Uji Simultan (Uji Statistik F)

Ghozali (2011) mengatakan bahwa uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel bebas secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Untuk pengujinya ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai F hitung dan F tabel
  1. Jika nilai F hitung > F tabel maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
  2. Jika nilai F hitung < F tabel maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS
  1. Jika nilai Sig < 0,05 maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  2. Jika nilai Sig > 0,05 maka variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

#### L. Uji Parsial (Uji statistik t)

Ghozali (2011) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh setiap variabel bebas secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Untuk pengujinya ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel
  1. Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
  2. Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS
  1. Jika nilai Sig < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
  2. Jika nilai Sig > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

#### M. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2011) mengatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika nilai dalam analisis regresi tidak bernilai signifikan maka nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini tidak dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R maka hubungan antara variabel X dan Y semakin erat.

## IV. HASIL PENELITIAN

### A. Hasil Uji Validitas

TABEL II  
UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA ( $X_1$ )

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP.1	22.73	17.369	.418	.770
KP.2	22.75	17.618	.300	.789
KP.3	22.73	17.369	.418	.770
KP.4	22.92	17.598	.313	.786
KP.5	22.75	15.989	.632	.739
KP.6	22.65	16.468	.555	.751
KP.7	22.58	16.306	.560	.749
KP.8	22.88	16.184	.626	.741
KP.9	23.51	17.242	.453	.765

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS 24.0)

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel kepuasan kerja pada tabel 2 yang telah diolah SPSS 24, dapat kita lihat nilai *Corrected item - Total Correlation* untuk masing-masing indikator melebihi nilai r tabel sebesar 0.1946 maka dapat disimpulkan bahwa data dari masing-masing indikator variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

TABEL III  
UJI VALIDITAS VARIABEL BEBAN KERJA ( $X_2$ )

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK.1	13.29	13.160	.780	.936
BK.2	13.29	13.497	.829	.929
BK.3	13.29	13.121	.828	.929
BK.4	13.24	13.429	.821	.930
BK.5	13.14	13.347	.865	.925
BK.6	13.06	13.680	.817	.930

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS 24.0)

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel beban kerja pada tabel 3 yang telah diolah SPSS 24, dapat kita lihat *Corrected item Total Correlation* untuk masing-masing indikator melebihi nilai r tabel sebesar 0.1946 maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing masing indikator variabel beban kerja dinyatakan valid.

TABEL IV  
UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK.1	25.70	21.481	.547	.775
KK.2	26.32	21.805	.506	.780
KK.3	25.58	21.474	.500	.780
KK.4	25.78	20.745	.606	.768
KK.5	25.61	21.033	.560	.773
KK.6	25.52	20.727	.528	.777
KK.7	25.30	22.511	.373	.794
KK.8	25.45	22.626	.341	.798
KK.9	25.57	23.317	.307	.800
KK.10	25.67	20.818	.485	.782

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS 24.0)

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel kinerja karyawan pada tabel 4 yang telah diolah SPSS 24, dapat kita lihat nilai Corrected item - Total Correlation untuk masing-masing indikator melebihi nilai r tabel sebesar 0.1946 maka dapat disimpulkan bahwa data dari masing-masing indikator variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### *B. Hasil Uji Reliabilitas*

TABEL V

UJI RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN ( $X_1$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	9

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS 24.0)

Pada tabel 5 berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada variabel kepuasan kerja yang telah diolah SPSS 24 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0.783 lebih besar dari 0.70 jadi dengan demikian semua instrumen kepuasan kerja yang digunakan dalam kueioner untuk mengukur variabel tersebut dapat dikatakan sudah reliabel besar dari 0.70 jadi dengan demikian

TABEL VI

UJI RELIABILITAS VARIABEL BEBAN KERJA ( $X_2$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	6

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS 24.0)

Pada tabel 6 berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada variabel beban kerja yang telah diolah SPSS 24 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0.941 lebih besar dari 0.70 jadi dengan demikian semua instrumen beban kerja yang digunakan dalam kueioner untuk mengukur variabel tersebut dapat dikatakan sudah reliabel. lebih besar dari 0.70 jadi dengan demikian.

TABEL VII  
UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA (Y)

**Reliability Statistics**

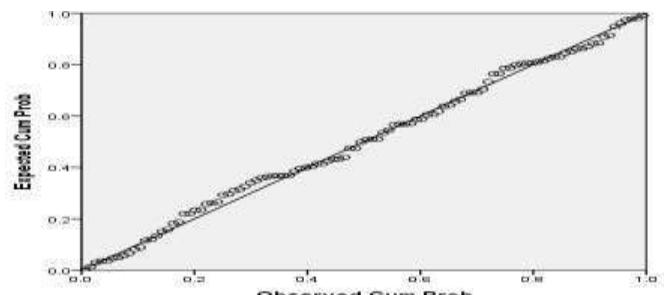
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	10

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS 24.0)

Pada tabel 7 berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada variabel kinerja karyawan yang telah diolah SPSS 24 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0.801 lebih besar dari 0.70 jadi dengan demikian semua instrumen kinerja yang digunakan dalam kueioner untuk mengukur variabel tersebut dapat dikatakan sudah reliabel besar dari 0.70 jadi dengan demikian

#### *C. Uji Asumsi Klasik*

##### **Hasil Uji Normalitas**



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik. Hal ini juga menunjukkan bahwa pola distribusi normal.

D. Hasil Uji Multikolinieritas

TABEL VIII  
UJI MULTIKOLINIERITAS

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standarized Coefficients			Beta	Tolerance
1 (Constant)	8.876	2.059		4.310	.000		
TOTAL_KP	.568	.104	.507	5.470	.000	.577	1.733
TOTAL_BK	.317	.109	.270	2.913	.004	.577	1.733

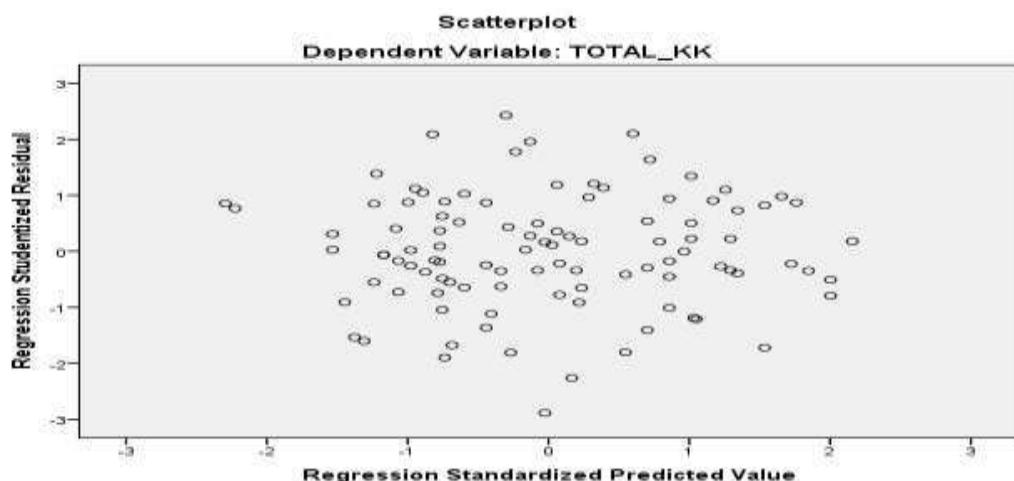
a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS 24.0)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 8, dapat dilihat pada hasil Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) di tabel Collinearity Statistics. Standar ketentuan tidak terdapat masalah pada uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah apabila nilai tolerance diatas 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dari hasil uji multikolinieritas pada tabel 6 di atas menunjukkan nilai tolerance masing-masing variabel bebas adalah lebih besar dari 0.10

yaitu untuk total kepuasan kerja memiliki nilai tolerance 0.577 dan total beban kerja memiliki nilai tolerance 0.577 angka ini lebih besar dari 0.10. dan nilai VIF untuk total kepuasan kerja yaitu 1.733 dan nilai VIF untuk total beban kerja yaitu 1.733 angka ini lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas sehingga tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini.

E. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS 24.0)

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat titik-titik scatterplots menyebar secara acak serta baik maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi,

sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan beban kerja.

#### F. Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL IX  
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.876	2.059		4.310	.000		
TOTAL_KP	.568	.104	.507	5.470	.000	.577	1.733
TOTAL_BK	.317	.109	.270	2.913	.004	.577	1.733

a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS 24.0)

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8.876 + 0.568 (X1) + 0.317 (X2)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kepuasan Kerja
- X2 = Beban Kerja

Nilai masing-masing koefisien regresi variabel bebas dari model regresi linier tersebut menunjukkan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 8.876 yang artinya jika kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah 8.876

- b. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0.568 atau 56.8% yang artinya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap besarnya kinerja karyawan, artinya dengan semakin besar kepuasan kerja maka kinerja karyawan pada PT. Airmas Perkasa tersebut akan semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar 0.317 atau 31.7% yang artinya menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya dengan semakin besar beban kerja maka kinerja karyawan pada PT. Airmas Perkasa tersebut akan semakin menurun.

G. Uji Hipotesis  
Uji Simultan (Uji Statistik F)

TABEL X  
HASIL UJI SIMULTAN (UJI STATISTIK F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressi on	1343.307	2	671.653	51.22	
Residual	1298.193	99	13.113	0	
Total	2641.500	101			

a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_BK, TOTAL\_KP

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS 24.0)

Berdasarkan hasil tabel 10 di atas, perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung  $51.220 >$  nilai F tabel 3.09 dengan taraf signifikan 0.000 angka taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan menggunakan batas signifikan 5% atau 0.05, maka diperoleh nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Airmas Perkasa.

#### H. Uji Parsial (Uji statistik t)

TABEL XI  
HASIL UJI PARSIAL (UJI STATISTIK t)  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.876	2.059		4.310	.000
1 TOTAL_KP	.568	.104	.507	5.470	.000
TOTAL BK	.317	.109	.270	2.913	.004

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS 24.0)

- 1) Uji variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 11 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung  $5.470 >$  nilai t tabel 1.9840 dengan taraf signifikan 0.000 angka taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa.

- 2) Uji variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 11 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis beban kerja menunjukkan nilai t hitung  $2.913 >$  nilai t tabel 1.9840 dengan taraf signifikan 0.004 angka taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hal ini, berpengaruh negatif artinya semakin tingginya beban kerja seorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan tersebut.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) karyawan maka akan berpengaruh

TABEL XII  
HASIL UJI PARSIAL (UJI STATISTIK t)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.499	3.62120

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (SPSS 24.0)

Apabila nilai ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati = 1), maka pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa semakin besar atau kuat.

Apabila nilai ( $R^2$ ) semakin besar ( mendekati = 0), maka pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Airmas Perkasa semakin kecil atau semakin lemah.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui besarnya nilai R adalah 0.713. sedangkan untuk nilai R square adalah sebesar 0.509 yang berarti 50.9% variabel dependen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yang meliputi kepuasan kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya 49.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini.

#### *B. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis(H2) bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 2.913 dengan tingkat signifikansi 0,004. Oleh karena thitung > t tabel ( $2.913 > 1.9840$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,004 < 0,05$ ) maka membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hannani, Muzakkir, dan Ilyas (2016) dengan judul : Pengaruh beban kerja, kepuasan, dan fasilitas terhadap kinerja perawat di ruang perawatan mawar lantai II RSU wisata UIT makassar. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

## V. PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis yang sudah terjawab dengan hasil pengujian yang menggunakan metode statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

Berikut ini merupakan penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel antara lain sebagai berikut:

#### *A. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis (H1) bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Melalui hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 5.470 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena thitung > t tabel ( $5.470 > 1.9840$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Artadi dan Jaidi (2015) dengan judul : Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

#### *A.Kesimpulan*

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya oleh karena itu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Airmas Perkasa. Melalui hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 5.470 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena thitung > t tabel ( $5.470 > 1.9840$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa.
2. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa. Melalui hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 2.913 dengan tingkat signifikansi 0,004. Oleh karena thitung > t tabel ( $2.913 > 1.9840$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,004 < 0,05$ ) maka membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa.

#### *B. Saran*

Berdasaran dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

## 1. Kepuasan Kerja

Pimpinan PT Airmas Perkasa sebaiknya arus dapat lebih memperhatikan kepuasan karyawannya baik terhadap karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan penghargaan (*reward*) baik dalam bentuk insentif atau perhatian secara personal, pujian bagi yang berprestasi dan promosi jabatan yang sesuai dengan prestasinya agar para karyawan tersebut dapat lebih giat dan termotivasi.

## 2. Beban Kerja

Karyawan PT Airmas Perkasa perlu menyusun ulang pekerjaan yang lebih mudah dan memprioritaskan pekerjaan yang memang harus diselesaikan terlebih dahulu. Untuk pimpinan PT Airmas Perkasa harus mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar mereka tidak merasa terbebani dan harus memberikan upah lembur kepada karyawan yang memang harus bekerja lembur, pemberian upah lembur diberikan karena karyawan akan merasa tenaga yang telah diberikan sebanding dengan apa yang telah karyawan dapatkan.

## 3. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

### Sumber Buku

- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS 19. In Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pogram iIBM SPSS 19 (Edisi 5) Semarang: Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, A. Prabu. (2015). Manajemen Sumberdaya Perusahaan. Cet. Ketiga. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Rahadi, D. R. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia (Cetakan 1). Malang: Tunggal Mandiri Publishing.

Robbins, Stephen P. (2004). Perilaku Organisasi. Jilid 1. Jakarta: PT Pustaka Binaman Presindo Persada

Sarwono, J. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif (Vol. 1). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Russel, J. dan Bernardin, H. John (2011). Human Resource Management. An Experimental Approach. Terjemahan Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.

Sinambela, Lijan Poltak (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi (pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Siyoto, S dan Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. (Ayub,Ed.) (Cetakan 1). Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Suci Rahayu Marih, dan Mastuti, I. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.

### Sumber Website

<https://kbbi.web.id/kinerja> yang diakses pada tanggal 13 Oktober 2018

### Sumber Jurnal

Artadi, Febri Furqon (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari, 427(3), 1-9

Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. Agora, 5(3), 123-131

Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Psikologi Universitas Muria Kudus, I (1), 15-23

Hannani, A., Muzakkir, dan Gunawan Bata Ilyas. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lt II RSU Wisata UIT Makassar. Mirai Manajemen, 1(2), 516-526.

Irawati, R., dan D. Carollina, D. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. Jurnal Inovasi dan Bisnis, 5(1), 52-23.

Kartika, E. W., dan Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Manajemen Dan Kewirausahaan, 12(1), 100-112.

Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara. 2004. Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.

Lie, T. F., dan Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV . UNION EVENT PLANNER Surabaya, 6(1).

Sulistio, H., Assa, A. F., dan Herdiansyah, M. I. (2016). Pengaruh Kecerdasarn Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Indonesia , Tbk, 11(1), 27-34.

Widyastuti, N. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Maksipreneur, IV(2), 15-27.