



**Kata Kunci:**  
Kepuasan Kerja;  
Beban Kerja;  
Kinerja Karyawan

**Keywords:**  
*Job satisfaction;*  
*Workload;*  
*Employee Performance*

#### INDEXED IN

Crossref  
Google Scholar  
Garba Rujukan Digital: Garuda

#### CORRESPONDING AUTHOR

I Made Suar Yaso  
Program Studi Manajemen,  
Universitas Muhammadiyah  
Palu, Indonesia

#### EMAIL

[Yhasa.ffc4197@gmail.com](mailto:Yhasa.ffc4197@gmail.com)

#### OPEN ACCESS

e ISSN 2623-2022



Copyright (c) 2023 Jurnal Kolaboratif Sains

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Palu

*The Effect of Job Satisfaction and Workload on Employee Performance at PT. Sinar Galesong Pratama Palu*

I Made Suar Yaso<sup>1\*</sup>, Rajindra<sup>2</sup>, Rukhayati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palu, Indonesia

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan pada PT. Sinar Galesong Pratama. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, namun variabel beban kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan, lebih lanjut, variabel kepuasan kerja dan beban kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain hubungan antara kepuasan kerja tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

**Abstract:** Human resources are an important factor in an organization or company. The purpose of this study is to determine and analyze job satisfaction and workload simultaneously at PT. Sinar Galesong Pratama. This study uses a qualitative descriptive research method. The results showed that the job satisfaction variable had a significant positive effect on employee performance, but the workload variable showed no significant positive results on employee performance. Furthermore, the job satisfaction and workload variables showed a significant positive effect on employee performance. On the other hand, the relationship between job satisfaction is not significantly positive on employee performance.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Volume 6 Issue 2 Februari 2023

Pages: 90-94

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan (Kurniawan 2017). Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Tampenawas, Mangantar, and Dotulong 2022), (Ramadhan and Darmawan 2018).

Beberapa penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja sangatlah diperlukan karena dengan adanya kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas (Makkira et al. 2022), (Harrisma and Witjaksono 2013), (Sururin, Heryanda, and Atidira 2020). Adanya ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri (Novliadi 2007). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik (Pitasari and Perdhana 2018). Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja. Karyawan dalam pekerjaannya seperti sistem imbalan yang tidak adil, perlakuan yang tidak sama baik dalam *reward* maupun *punishment*, dan kurangnya pemberian insentif atau penghargaan dapat menurunkan kinerja pegawai tersebut (Heryanti and Rosalita 2018). Sehingga terciptanya rasa puas terhadap pekerjaan sangatlah penting guna menunjang kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Dari uraian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu umpan balik dari perasaan individu terhadap pekerjaannya. Ketika tingkat kepuasan karyawan tinggi maka ia akan memberikan kontribusi terbaiknya bagi kemajuan perusahaan dan meningkatkan kerjanya.

Menurut beberapa penelitian bahwa kepuasan kerja bukan hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja bisa juga berpengaruh dengan di mediasi oleh stres kerja (Mahfudz 2017), (Afifah 2020), (Rindorindo, Murni, and Trang 2019), (Wulandari and Kurniawan 2022). Hal ini bisa dilihat jika karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai keuntungan psikologis dan pada akhirnya menjadi frustrasi dan mengalami stres. Kinerja dapat ditingkatkan apabila stres kerja adanya stres kerja yaitu munculnya ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan dapat segera diatasi bahwa ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan pengujian Regresi Linear Berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.

## HASIL

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.** Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda

Dependent Variabel Y = Kinerja Pegawai						
Variabel	Reg. Coeff	Std Error	Beta	t hitung	t tabel	Sig
C = Constantak	12,647	3,412		3,707	2,026	0,001
X1 = Beban Kerja	0,505	0,172	0,441	2,928	2,026	0,006

X2 = Kepuasan Kerja	0,021	0,084	0,038	0,255	2,026	0,080
R	= 0,451			F statistik	= 4,729	
R Square	= 0,204			F tabel	= 3,240	
Durbin Watson	= 1,267			Sig F	= 0,015	

Sumber: Hasil kolahan data (2021)

Pada persamaan model regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel bebas (X) yaitu Beban Kerja (X1) positif dan Kepuasan Kerja (X2) positif. Nilai koefisien variabel bebas yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel bebas (X), akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai demikian juga sebaliknya. Dengan kata lain bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar = 12,647 apabila belum ada pengaruh dari variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) atau sama dengan 0 (nol), sementara variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,505 dari nilai konstanta 12,647 apabila telah terjadi peningkatan 1 (satu) nilai pada variabel Beban Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,021 dari nilai konstanta 12,647 apabila telah terjadi peningkatan 1 (satu) nilai pada variabel Kepuasan Kerja (X2).

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,451 menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan interval koefisien 0,735 – 19,560. Demikian halnya pada R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,204 menunjukkan bahwa 20,4% Kinerja Pegawai ditentukan oleh Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sehingga terdapat 79,6% variabel lain yang tidak menjelaskan variabel Kinerja Pegawai dan yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

**Pembuktian Hipotesis Pertama (Uji F).** Analisis uji-F yang dilakukan dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. Sinar Galesong Pratama Palu.

Uji Statistik F (uji signifikansi simultan) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) Uji-F ini dilakukan dengan membandingkan nilai probability dengan nilai alpha ( $\alpha$ ) = 0,05. Uji jF juga mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai probability (sig) lebih kecil dari nilai alpha ( $P < 0,05$ ).

Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi linear berganda, diperoleh F-hitung sebesar 4,729 dengan tingkat probabilitas 0,015 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis yang pertama dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya.

**Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji t). Pembuktian Hipotesis Kedua: Variabel Beban Kerja (X1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).** T-hitung X1 = 2,928 pada taraf kesalahan (alfa) 5% atau nilai probabilitas  $0,05 < 0,006$ , hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Sinar Galesong Pratama Palu, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya.

**Pembuktian Hipotesis Ketiga. Variabel Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).** T-hitung X2 = 0,255 pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 < 0,080$  ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada PT. Sinar Galesong Pratama Palu.

## DISKUSI

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama.** Dari hasil penelitian ini pada PT sinar galesong pratama palu menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2), dapat terlihat bahwa secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan kontribusi koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,451 berada pada tingkat hubungan yang tinggi sesuai dengan interval koefisien yaitu 0,600 – 0,799. Hal tersebut sesuai dengan keadaan dilapangan, pada PT. Sinar Galesong Pratama Palu terlihat kebanggaan yang dirasakan pegawai dengan adanya penerapan insentif dan beberapa faktor penunjang lainnya yang membuat pegawai merasa bangga dan didukung oleh kinerja yang bernilai positif seperti contohnya pola komunikasi antar pegawai dengan pegawai lainnya yang dapat membangun kerja sama dalam bekerja sebagai satu kesatuan organisasi.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.** Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Galesong Pratama Palu dimana nilai t-hitung  $X1 = 0,505$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,00$  ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Galesong Pratama Palu.

Dari hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki kontribusi yang berarti terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Palu hal tersebut dapat terlihat dengan tingkat kinerja karyawan.

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja ternyata secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. sinar galesong dimana nilai t-hitung  $X2 = 0,255$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,60$ , hal ini menunjukkan bahwa beban kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif jdan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Galesong Pratama Palu.

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja pada PT. Sinar Galesong Pratama Palu, dengan ini dapat dijelaskan bahwa beban kerja merupakan salah satu konsep dimana lingkungan sekitar yang berupa nilai-nilai ataupun norma-norma dapat mempengaruhi perilaku individu. Pengawasan merupakan salah satu faktor kunci agar perilaku individu terarah dan bernilai positif dalam bekerja, baik itu secara individual maupun partisipasinya dalam organisasi.

## KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja ternyata secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. sinar galesong dimana nilai t-hitung  $X2 = 0,255$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,00$ .

Pada PT sinar galesong pratama palu menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2), dapat terlihat bahwa secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan kontribusi koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0,451 berada pada tingkat hubungan yang tinggi sesuai dengan interval koefisien yaitu 0,600 – 0,799.

PT. Sinar Galesong Pratama Palu dimana nilai t-hitung  $X1 = 0,505$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,00$  ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinar Galesong Pratama Palu.

## REKOMENDASI

Bagi pihak Manajemen PT. Sinar Galesong Pratama Palu, agar selalu memperhatikan beban kerja yang diberikan pada setiap karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Palu, dan selalu dapat mempertahankan kinerja karyawannya, agar dapat memberikan nilai kepuasan dalam bekerja.

Bagi setiap karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Palu, agar selalu mencoba mengerjakan pekerjaan yang berbeda supaya tidak terjadi kebosanan dalam bekerja.

Bagi para peneliti diharapkan untuk melaksanakan penelitian sejenis, dalam hal ini meneliti variabel-variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Laila Zaeniah. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota Magelang)."
- Harrisma, Okta Wisudawati, and Andre Dwijanto Witjaksono. 2013. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(2): 650–62.
- Heryanti, Rizki Nurannisa, and Erwina Rosalita. 2018. "Disiplin Kerja, Pemberian Penghargaan Sertifikat Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Baruna Horizon* 1(1): 43–58.
- Kurniawan, Argo Aris. 2017. "Sumber Daya Manusia Merupakan Faktor Utama Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Food and Beverage Departement Di Hotel Bandung Permai Jember."
- Mahfudz, Muhammad. 2017. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DIVISI SALES CONSUMER PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk." *Jurnal Eksekutif* 14(1).
- Makkira, Makkira et al. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep." *Amkop Management Accounting Review (AMAR)* 2(1): 20–27.
- Novliadi, Ferry. 2007. "Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja."
- Pitasari, Nimas Ayu Aulia, and Mirwan Surya Perdhana. 2018. "Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur." *Diponegoro Journal of Management* 7(4): 605–12.
- Ramadhan, Muhammad Ferryal, and Ari Darmawan. 2018. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol* 61(3).
- Rindorindo, Rocky P, Sri Murni, and Irvan Trang. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(4).
- Sururin, Ana, Komang Krisna Heryanda, and Rahutama Atidira. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel." *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(1): 11–20.
- Tampenawas, Gita, Maryam Mangantar, and Lucky O H Dotulong. 2022. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN HOTEL WISMA NUSANTARA TONDANO SULAWESI UTARA." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10(2): 770–78.
- Wulandari, Ika Suci, and Bayu Kurniawan. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif* 1(2): 10–23.