



Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia

Santi Octavianti¹, Rahmah Hamni²

^{1,2}Universitas Pamulang

¹dosen01982@unpam.ac.id, ²rahmahamni21@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 13 Agustus 2022

Disetujui 22 September 2022

Diterbitkan 25 Oktober 2022

Kata kunci:

Kepuasan kerja; Beban kerja;
Kinerja karyawan, Perusahaan;
Situasional

Keywords :

*Job satisfaction; Workload;
Employee performance,
Company; Situational*

ABSTRAK

Kepuasan kerja sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia secara parsial, simultan. Metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini yaitu kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,977 > 1,996$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($15,399 > 1,996$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai Uji Hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($117,574 > 3,13$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.

ABSTRACT

Job satisfaction as a favorable or unfavorable situational condition and how employees view their work. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and workload on employee performance at PT Inkabiz Indonesia partially, simultaneously. The method used in conducting this research is quantitative. The results of this study are job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Hypothesis test obtained value of t count $>$ t table or ($5,977 > 1,996$). This is also reinforced by the value of value $<$ Sig. 0.05 or ($0.000 < 0.05$). Thus, H_01 is rejected and H_{a1} is accepted. Workload has a positive and significant effect on employee performance. Hypothesis test obtained value of t arithmetic $>$ t table or ($15.399 > 1.996$). This is also reinforced by the value of value $<$ Sig. 0.05 or ($0.000 < 0.05$). Thus, H_02 is rejected and H_{a2} is accepted. Job satisfaction and workload have a positive and significant effect simultaneously on employee performance. The value of the Hypothesis Test is obtained by the calculated F value $>$ F table or ($117.574 > 3.13$). Thus, H_03 is rejected and H_{a3} is accepted.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Latar belakang masalah dimana penyebab pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja dimana masalah kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, maupun dari perusahaan serta masyarakat yang ada (Respatiningtias, 2019). Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek- aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan,

kemampuan dan pendidikan. Tidak hanya kepuasan kerja yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan, beban kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Sunyoto (2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Beban kerja suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Reza, 2016). Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan dapat mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial dapat membahayakan pekerja. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan yang akan dicapai yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja pekerja. Menurut Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Nurjaya, 2021). Kemudian menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

PT Inkabiz Indonesia yang berlokasi di Jl. Tarumanegara No.47 Pisangan Ciputat, Kec. Ciputat Timardur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15419. PT Inkabiz Indonesia ini bergerak di bidang konveksi. Seringkali suatu perusahaan hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya seperti kepuasan kerja dan beban kerja. Padahal faktor-faktor tersebut harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Permasalahan yang ada di PT Inkabiz Indonesia salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait di dalam sumber daya manusia seperti kinerja karyawan, termasuk di dalamnya adalah faktor kepuasan kerja dan faktor beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi penulis mengenai Kepuasan Kerja pada PT Inkabiz Indonesia di laksanakan padabulan Januari 2022, kepuasan kerja yang diterapkan pimpinan PT Inkabiz Indonesia kurang menjalankan fungsi kepuasan kerja dengan baik, seperti kurang mendengarkan keluhan karyawan, kurang memperhatikan karyawan, fungsi komunikasi tidak berjalan baik, serta fungsi penyampaian informasi dan pengawasan yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menyebabkan iklim kerja yang longgar sehingga menjadikan karyawan lalai dan hasil pekerjaan kurang maksimal karena tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam PT Inkabiz Indonesia tingkat kepuasan kerja karyawan masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan atau lebih memperhatikan lagi tentang kepuasan kerja, memperhatikan lagi kondisi tempat kerja, tanggung jawab yang pekerjaan yang diberikan oleh atasan, menyesuaikan pekerjaan dengan kepribadian masing-masing, dan saling memotivasi antar karyawan satu dengan yang lainnya. Sedangkan dalam beban kerja pada PT Inkabiz Indonesia masih banyak yang bekerja pada saat jam istirahat bagaimana perusahaan menyikapi hal tersebut agar semua karyawan pada saat jam istirahat semua karyawan bisa beristirahat dan tidak ada yang mengerjakan pekerjaan pada saat jam istirahat, sebisa mungkin karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar karyawan bisa meninggalkan kantor pada saat jam kerja telah selesai. Kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu banyaknya karyawan yang melalaikan pekerjaan yang sudah diberikan dan masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam hal menyelesaikan pekerjaan dan masih banyak yang mengerjakan pekerjaan pada saat jam istirahat. PT Inkabiz Indonesia membutuhkan tingkat kinerja karyawan yang tinggi agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

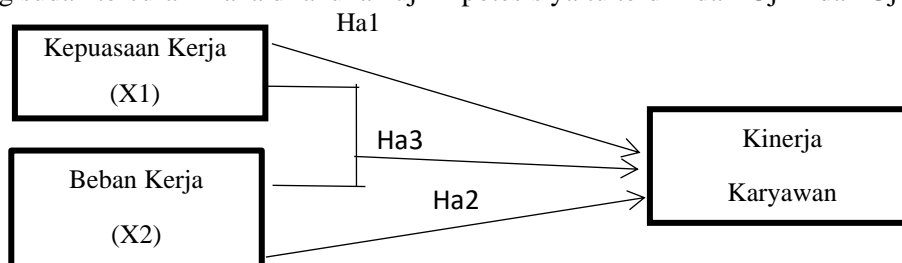
Adapun penelitian yang mendukung apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja hasil penelitian dari Arda (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, hasil penelitian Wijaya (2018) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang digunakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Bukit Sanomas. Untuk menunjukkan beban kerja terhadap kinerja karyawan didukung dari penelitian Buat et al. (2022), yang menunjukkan bahwa beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian dari Adityawarman et al. (2015) menunjukkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja Karyawan BRI Cabang Krekot. Dari hasil penelitian Nabawi (2020) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dikepuasan kerjanya, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia .

METODE PENELITIAN

Terkait penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana menurut Sujarweni (2014) metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan – penemuan yang dapat di capai dengan menggunakan prosedur – prosedur tatacara dengan statistik dan pengukuran . Penelitian ini dilaksanakan di PT Inkabiz Indonesia yang beralamat di JL Taruanegara No. 47 Pisangan Ciputat, Kec Ciputat Timur m Kota Tangerang Selatan Provinsi Banteng Kode Pos 15419. Populasi dan Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 Karyawan dimana teknik yang di gunakan adalah sampling jenuh dimana seluruh karyawan yang terdapat pada PT Inkabiz Indonesia yang diambil dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang sudah di ambil dari studi kepustakaan, observasi, sebar kuisoner , dokumentasi dan juga wawancara kemudian data dari hasil sebar kuisoner di transformasikan kedalam skala likert serta di hitung dengan angka dengan melalui serangkaian uji statistik yaitu Uji Instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas kemudian di lanjutkan dengan dan di lanjutkan dengan analisis Kuantitatif yaitu Analisis Regresi Berganda serta untuk menjawab kerangka berpikir yang sudah tercurah maka dilakukan uji Hipotesis yaitu terdiri dari Uji T dan Uji F .



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Ha1= Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Inkabiz Indonesia

Ha2= Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT Inkabiz Indonesia

Ha3= Pengaruh kepuasan kerjadan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Inkabiz Indonesia

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Validitas
Kepuasan Kerja	10	Valid
Beban Kerja	10	Valid
Kinerja Karyawan	10	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 1, bahwa variabel Kepuasan Kerja sebanyak 10 pernyataan, Beban Kerja adalah 10 pernyataan, dan Kinerja karyawan adalah 10 pernyataan. Dari ketiga variabel tersebut, semua pernyataan adalah dinyatakan valid karena semuanya memiliki bilangan r hitung yang lebih besar dari bilangan r -tabel 0.235 yang berarti semua pernyataan dapat dikatakan Valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Estándar Cronbach Alpha	Keputusan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,899	0,600	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,894	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,955	0,600	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan pada pengujian tabel 2, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel, dikarenakan setiap hasil Alpha Cronbach diatas dari nilai Estandar Cronbach's Alpha $> 0,60$. Maka ketiga variabel ini dikatakan reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

Nama Uji	Hasil olah data Nilai T Hitung dan F Hitung	Nilai T tabel dan F tabel	p.value	signifikansi	Keputusan
Uji T Parsial X_1 terhadap y	5,977	1,996	0,000	0,05	Pengaruh dan Signifikan
Uji T Parsial X_2 terhadap y	15,399	1,996	0,000	0,05	Pengaruh dan Signifikan
Uji F Smultan Terhadap X_1 dan X_2 terhadap y	117,574	3,13	0,000	0,05	Pengaruh dan Signifikan

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 3 pada baris kedua diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,977 > 1,996$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (x_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 3 pada baris kedua diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($15,399 > 1,996$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 3 baris ketiga diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($117.574 > 3,13$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Inkabiz Indonesia.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi

Nama Uji	(Y) Kinerja Karyawan	(a) Koefisian	B ₁	B ₂
Uji Regresi Sederhana X ₁ terhadap y	5,977	1,996	0,000	0,05
Uji Regresi Sederhana X ₂ terhadap y	15,399	1,996	0,000	0,05
Uji Regresi Berganda X ₁ dan X ₂ terhadap y	117,574	3,13	0,000	0,05

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4 pada baris kesatu yaitu hasil perhitungan regresi di peroleh $Y=41,054+0,426X_1$ diartikan bahwa ,Nilai konstanta sebesar 41,054 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 41,054 point, danNilai koefisien regresi kepuasan kerja (X₁) sebesar 0,426 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,426 point. Hasil Pengujian Analisis Regresi Sederhana X₂ terhadap Y pada tabel 4 pada bariss kedua yaitu $Y = 8,832+ 1,404 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut Nilai konstanta sebesar 8,832 diartikan bahwa jika variabel beban kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,832 point, dan Nilai koefisien regresi beban kerja (X₂) sebesar 1,404 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel beban kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,404 point. Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda X₁ dan X₂ terhadap Y pada tabel 4 pada bariss ketiga yaitu diperoleh persamaan regresi $Y = 8,763 + 0,031 X_1 + 1,360 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut ,Nilai konstanta sebesar 8,763 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X₁) dan beban kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,763 point, Nilai kepuasan kerja (X₁) 0,031 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,031 point. Dan Nilai beban kerja (X₂) 1,360 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel beban kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,360 point.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian perhitungan regresi di peroleh $Y=41,054+0,426X_1$ diartikan bahwa ,Nilai konstanta sebesar 41,054 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 41,054 point , danNilai koefisien regresi kepuasan kerja (X₁) sebesar 0,426 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,426 point. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis nilai t hitung > t tabel atau (5,977 > 1,996) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Balouch & Hassan (2014) dan Rialmi et al. (2020) terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil Pengujian Analisis Regresi Sederhana X₂ terhadap Y yaitu $Y = 8,832+ 1,404 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut Nilai konstanta sebesar 8,832 diartikan bahwa jika variabel beban kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar

8,832 point, dan Nilai koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 1,404 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel beban kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,404 point. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($15,399 > 1,996$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Widodo & Widiyawan (2021) mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli diperoleh korelasi sebesar 46,4% berada pada tingkat hubungan sedang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Artinya, apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun. Namun bertolak belakang pada hasil penelitian Rolos et al. (2018) berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu diperoleh persamaan regresi $Y = 8,763 + 0,031 X_1 + 1,360 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut, Nilai konstanta sebesar 8,763 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,763 point, Nilai kepuasan kerja (X_1) 0,031 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,031 point. Dan Nilai beban kerja (X_2) 1,360 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X_1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel beban kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,360 point. Berdasarkan pada hasil pengujian Hipotesis secara simultan nilai F hitung $>$ F tabel atau ($117,574 > 3,13$), hal ini juga diperkuat dengan p value $<$ Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Inkabiz Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sagita & Assa (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa, namun beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa secara parsial dan secara simultan variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inkabiz Indonesia Berpengaruh secara signifikan di buktikan puladari hasil perhitungan Probabilitas Value kurang dari 0,05 yang merupakan derajat signifikan dari penelitian ini dimana kepuasan kerja ini juga di tunjang dari jumlah gaji yang di berikan kepada karyawan agar karyawan puas dan berkontribusi dengan hasil kinerja yang baik terhadap perusahaan. Serta beban kerja yang di berikan dari perusahaan kepada karyawan juga harus di laksanakan baik agar memperoleh kinerja yang baik. sehingga kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan yang di berikan kepada perusahaan dan semakin baik dilakukan beban kerja yang di berikan maka semakin baik kinerja karyawan yang di hasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34–44.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120–140.
- Buat, C. N., Farida, E., & Primanto, A. B. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS Wajak. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(25).
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). Panduan Praktis Menyusun. *Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta*.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Respatiningtias, D. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tunas Artha Mandiri (Tam) Syariah Nganjuk. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 5(1), 1–13.
- Reza, J. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3).
- Rialmi, Z., Noviyanti, I., & Akbar, R. (2020). Effect of Job Satisfaction on Employee Performance (Study of PT Antarmitra Sembada, West Jakarta Logistics Division). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1076–1084.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sagita, D., & Assa, A. F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publisher Service.
- Widodo, J., & Widiyawan, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(2), 124–132.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.