



## PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE EXPRESS) CABANG BANDARA MAS KOTA TANGERANG

Trinandita Rahma Ayuningtyas

Universitas Pamulang

Theobaldus Boro Tura

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,  
Banten 15417

[trinandita3@gmail.com](mailto:trinandita3@gmail.com), [dosen00660@unpam.ac.id](mailto:dosen00660@unpam.ac.id)

**Abstrak.** *This study aims to determine the effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Bandara Mas Branch, Tangerang City, both partially and simultaneously. The research method used in this study is a quantitative method. The sample consisted of 75 employees. Data collection techniques were conducted through primary data and secondary data. Data analysis techniques included validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test. The results of the study indicate that: (1) partially, workload has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the regression equation  $Y = 23.201 + 0.485X_1$ , with a t-value of 5.732 greater than the t-table value of 1.992 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . (2) Partially, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the regression equation  $Y = 19.927 + 0.560X_2$ , with a t-value of 7.758 greater than the t-table value of 1.992 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . (3) Simultaneously, workload and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the multiple linear regression equation  $Y = 15.229 + 0.236X_1 + 0.437X_2$ , a correlation coefficient of 0.710, a coefficient of determination of 50.4%, and an F-value of 6.509 greater than the F-table value of 3.12, with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Workload, Job Satisfaction, Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial terdapat pengaruh positif antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tangerang, hal ini dibuktikan dari persamaan regresi  $Y=23,201+0,485X_1$  dan nilai thitung > ttabel (1.992) yaitu sebesar 5.732 dan nilai signifikan sebesar 0,000. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tangerang, hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi  $Y=19,927+0,560X_2$ , dan nilai thitung > ttabel (1.992) yaitu sebesar 7.758 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai probabilitas ini lebih kecil dari 0,05. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tangerang,

hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier  $Y=15,229+0,236X_1+0,437X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,710, nilai koefisien determinasi sebesar 50.4%, dan nilai fhitung sebesar 6.509, dimana nilai ini lebih besar dari nilai ftabel yaitu 3.12 dengan signifikan, dimana nilai probabilitas ini kurang dari 0,05.

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

## **PENDAHULUAN**

Pada era industri 4.0, perkembangan teknologi yang sangat pesat telah mengubah pola konsumsi masyarakat, khususnya dalam memperoleh barang dan jasa. Perubahan ini semakin dipercepat oleh pandemi Covid-19 yang berlangsung lebih dari dua tahun di Indonesia, sehingga mendorong masyarakat beralih ke platform belanja daring seperti Shopee, Tokopedia, dan Lazada. Kondisi tersebut berdampak langsung pada meningkatnya aktivitas industri jasa dan pengiriman barang, yang menjadikan sektor logistik sebagai salah satu penopang utama pertumbuhan ekonomi digital.

Seiring dengan perkembangan tersebut, perusahaan jasa pengiriman dituntut untuk terus beradaptasi melalui pembaruan sarana, prasarana, serta strategi bisnis agar mampu bersaing secara berkelanjutan. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk berinovasi dan menjaga kualitas layanan. Hal ini tidak hanya berlaku bagi perusahaan besar, tetapi juga bagi usaha kecil dan menengah yang turut memanfaatkan jasa pengiriman guna memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan pendapatan.

PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tangerang merupakan salah satu perusahaan jasa logistik yang berupaya menjaga kualitas sumber daya manusia guna menunjang pencapaian kinerja secara optimal. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial karena mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai. Meskipun peluang pasar cukup besar, data empiris menunjukkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir pencapaian kinerja perusahaan belum sepenuhnya optimal, terutama dilihat dari realisasi omset pengiriman yang belum konsisten mencapai target.

Berdasarkan data kinerja output jasa pengiriman tahun 2022–2024, terlihat bahwa meskipun terjadi peningkatan omset setiap tahunnya, realisasi yang dicapai masih berada di bawah target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam kinerja operasional yang perlu mendapat perhatian serius. Selain itu, penilaian kinerja karyawan juga menunjukkan fluktuasi, di mana pada tahun 2022 terjadi penurunan kinerja yang baru kembali meningkat pada tahun-tahun berikutnya, meskipun belum sepenuhnya memenuhi target ideal perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa target pekerjaan harian terlalu banyak dan sering kali tidak dapat diselesaikan dalam jam kerja yang tersedia. Kondisi ini menandakan perlunya

penyesuaian pembagian tugas agar lebih seimbang dengan kapasitas dan waktu kerja karyawan.

Selain beban kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, pengawasan atasan, hubungan dengan rekan kerja, peluang promosi, serta kompensasi yang diterima. Data pra-survei menunjukkan adanya ketidakpuasan pada aspek kualitas pengawasan dan peluang pengembangan karier, yang berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan data empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tangerang. Permasalahan beban kerja yang tidak seimbang serta tingkat kepuasan kerja yang belum optimal menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tangerang”, guna memberikan kontribusi pemikiran bagi peningkatan kinerja dan keberlangsungan perusahaan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Beban Kerja**

Menurut Octavianti & Hanni (2023) 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.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Octavianti & Hanni (2023) 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.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2020) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan data kuantitatif yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Menurut (Sugiyono, 2023) “Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, diterapkan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Proses pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.”

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini seluruh jumlah populasi PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tangerang sebanyak 75 orang dijadikan responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tangerang sebanyak 75 karyawan.

### **Variabel Penelitian**

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

## **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan serangkaian teknik analisis data untuk menjelaskan pengaruh Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis regresi. Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dengan korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan kuesioner layak dan konsisten, dengan bantuan SPSS versi 26. Selanjutnya, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji heteroskedastisitas (Glejser), dan uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF) dilakukan guna memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, yang kemudian diuji signifikansinya melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan). Selain itu, kekuatan dan arah hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan koefisien korelasi berganda (R), sedangkan besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat diukur melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ). Seluruh proses analisis dilakukan secara sistematis menggunakan SPSS versi 26 agar hasil penelitian bersifat objektif, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL ANALISIS**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ditandai dengan data yang berdistribusi normal atau hampir normal. Untuk memverifikasi asumsi ini, digunakan pendekatan perhitungan residual dari variabel dependen sebagai alat ukur distribusi normalitas.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<b>Unstandardized Residual</b>
<b>N</b>		75
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>	.0000000
	<b>Std. Deviation</b>	1.69031045
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	.054
	<b>Positive</b>	.054
	<b>Negative</b>	-.046
<b>Test Statistic</b>		.054
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan pengujian di atas, diperoleh nilai signifikansinya dengan Kolmogorov-Smirnov Test adalah  $\alpha = 0,200$  dimana nilai tersebut  $> 0,05$ . Hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.667	6.274		6.004	.000		
	Beban Kerja	.035	.127	.034	.278	.782	.917	1.091
	Kepuasan Kerja	.085	.120	.088	.715	.477	.917	1.091

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji multikoleniaritas dari variabel beban kerja mempunyai nilai tolerance  $0,917 > 0,10$  dengan nilai VIF  $1,091 < 10,00$  dan variabel kepuasan kerja mempunyai nilai tolerance  $0,917 > 0,10$  dengan nilai VIF  $1,091 < 10,00$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.229	3.392		4.489
	Beban Kerja	.236	.086	.271	2.735
	Kepuasan Kerja	.437	.083	.524	5.292

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi berganda  $Y = 15,229 + 0,236X_1 + 0,437X_2$  menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai dasar (konstanta) sebesar 15,229 yang bersifat positif, artinya ketika beban kerja dan kepuasan kerja berada pada kondisi tetap, kinerja karyawan juga tetap pada tingkat tersebut. Koefisien regresi beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,236 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,236, dan sebaliknya. Sementara itu, koefisien

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE EXPRESS) CABANG BANDARA MAS  
KOTA TANGERANG**

regresi kepuasan kerja (X2) sebesar 0,437 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang lebih besar, di mana setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,437, demikian pula penurunannya akan menurunkan kinerja karyawan.

#### Hasil Uji t

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji t Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23.201	3.557		.000
	Beban Kerja	.485	.085	.557	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada variabel beban kerja diperoleh nilai thitung > ttabel (5,732 > 1,992), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tangerang.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.927	3.052		.000
	Kepuasan Kerja	.560	.072	.672	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai thitung > ttabel (7,758 > 1,992), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tangerang.

#### Hasil Uji F

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.380	2	146.690	6.509	.000 <sup>b</sup>

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE EXPRESS) CABANG BANDARA MAS  
KOTA TANGERANG**

Residual	289.287	72	4.018		
Total	582.667	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja					

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(6,509 > 3,12)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $Sig < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tangerang.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas Kota Tangerang, yang dibuktikan oleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang jelas, terstruktur, terukur, dan sesuai dengan kapasitas karyawan mampu meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal tanpa menimbulkan tekanan berlebihan.

Kepuasan kerja ( $X_2$ ) juga terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  yang melebihi  $t_{tabel}$  sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini menandakan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya—baik dari aspek penghargaan, hubungan kerja, kenyamanan lingkungan, maupun fasilitas—cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi dan kinerja yang lebih baik, sehingga kepuasan kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara simultan, beban kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara beban kerja yang proporsional dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang efektif, produktif, dan konsisten, sehingga keduanya perlu dikelola secara seimbang oleh manajemen untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

## KESIMPULAN

1. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,229 + 0,236 X_1 + e$ . Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} 2,734 > t_{tabel} 1,992$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan kata lain, Beban

Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas- Tangerang.

2. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,229 + 0,437 X_1 + e$ . Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diperoleh bahwa nilai thitung 5,292 > ttabel 1,992, sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Cabang Bandara Mas-Tangerang.
3. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,225 + 0,236X_1 + 0,437X_2 + e$ . Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,710 menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,504 berarti kedua variabel secara simultan memberikan kontribusi sebesar 50,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Selain itu, nilai F hitung sebesar 36,509 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

## **SARAN**

1. Perusahaan diharapkan menyediakan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide, saran, dan pendapat tanpa rasa takut atau tekanan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.
2. Perusahaan diharapkan memberikan penjelasan tugas yang lebih rinci, pelatihan rutin, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan. Penyediaan kesempatan pengembangan diri (career development) juga dapat membantu meningkatkan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang lebih suportif dan jalur komunikasi yang jelas, karyawan dapat bekerja dengan lebih percaya diri, nyaman, dan termotivasi.
3. Perusahaan diharapkan meningkatkan komunikasi evaluatif secara berkala, baik melalui briefing, laporan hasil kerja, maupun masukan langsung dari pimpinan. Dengan umpan balik yang lebih jelas dan konsisten, karyawan akan lebih memahami kualitas kerjanya dan mampu meningkatkan kemampuan serta tanggung jawab secara berkelanjutan..

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Jurnal:**

- Basalamah, J., & Ashoer, M. (2025). Konsep dasar manajemen. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 7(2), 146–158.
- Deni, M., Bangsawan, A., Mawarni, I., & Afini, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan departemen mutu checker dry PT Aneka Bumi Pratama Palembang. *Jurnal Ekobis*, 2(1), 1–10.
- Hardiyanti, R., & Syamsuddin. (2025). Beban kerja dan implikasinya terhadap stres kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 45–54.

- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 112–121.
- Putri, A. R. (2022). Manajemen sebagai proses pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 15–23.
- Ramenusa, O., & Kedale, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Puranabile Abadi Bitung. *Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia*, 4(1), 41–51.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4751–4760.
- Simanjuntak, M. F., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *PORTOFOLIO: Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(3), 258–269.
- Sudiyanto, T. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–101. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Widyaningsih, N. A., H., B. A., & Kom, S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Antar Dinamika Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Elastisitas*, 1(1), 394–403.
- Yeni, Y., & Tura, T. B. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Kreasi Kemasan Kabupaten Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 14586–14599.

**Buku:**

- Afandi, P. (2020). Concept and indicator human resources management for management research. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-20). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husaini, & Sutarna. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik (Cetakan ke-7). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Machali, I. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Manuaba, A. (2020). Ergonomi dan kesehatan kerja. Denpasar: Udayana University Press.
- Mayes, M. D. (2012). Principles of management. New York: Springer.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-2). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-3). Bandung: Alfabeta.