

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Cabang Majene Kabupaten Majene

St. Hatidja¹, Sri Indira Hartawati², Dian Anggriani Utina³✉

^{1,3}Manajemen, STIE AMKOP Makassar

²Manajemen, STIE YAPMAN Majene

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Majene Kabupaten Majene, 2) pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Majene Kabupaten Majene dan 3) variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Majene Kabupaten Majene.

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) pengaruh Kepuasan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Cabang Majene, 2) ada pengaruh Beban Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Cabang Majene dan 3) dari dua variabel diatas Kepuasan Kerja dan Beban Kerja, variabel Beban Kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Karena Beban Kerja memiliki nilai thitung lebih besar dibandingkan dengan nilai thitung Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: *kepuasan kerja; beban kerja; kinerja karyawan*

Copyright (c) 2022 St. Hatidja

✉ Corresponding author :

Email Address : sthatidja68@gmail.com

PENDAHULUAN

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Keunggulan sekaligus kelemahan dari suatu organisasi bertumpu pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang terdapat di organisasi tersebut. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas merupakan tujuan organisasi yang dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Pemberian beban kerja kepada karyawan adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana

pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya (Damayanti et al., 2018). Kepuasan Kerja adalah adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi dan masalah integrasi internal. Kepuasan Kerja di suatu lingkungan kerja akan memengaruhi kinerja karyawan, karena sesuatu organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena Kepuasan Kerja yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat.

- H1: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Majene Kabupaten Majene.
- H2 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Majene Kabupaten Majene.
- H3 : Diduga Kepuasan Kerja lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Majene Kabupaten Majene.

METODOLOGI

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Telkom Cabang Majene Kabupaten Majene yang beralamat di jln. Dr. Ratulangi, Labuang Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Populasi merupakan keseluruhan obyek yang dijadikan pengamatan untuk dilakukan penarikan sampel. Populasi penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai PT. Telkom Cabang Majene Kabupaten Majene. yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel menggunakan pendekatan Tabachic & Fidell (2001). Menurut Ferdinand dalam penelitian Multivariate (termasuk yang menggunakan analisis regresi Multivariate) besarnya sampel ditentukan sebanyak 25 kali variabel Independen (Situmorang et al., 2016).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini terdiri atas pegawai Pada PT. Telkom Cabang Majene Kabupaten Majene. Sampel adalah sebagian karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian subyek penelitian atau populasi yang dijadikan wakil dari populasi berjumlah besar. Selanjutnya untuk sekedar pertimbangan maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya menggunakan sampel jenuh. Dengan demikian untuk menetapkan besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Metode pengumpulan data pada penelitian ini, merupakan hasil dari membagi kuesioner dari bulan Desember 2021 sampai dengan Februari 2022. Metode penelitian dengan penyebaran kuesioner secara daring (online) di media sosial, dimana penyebaran dan pengumpulan data diselenggarakan dalam rentang waktu 3 (tiga)

bulan dan memperoleh sebanyak 30 responden. Menurut hasil pengolahan data, diketahui bahwa kebanyakan responden yang berusia di kisaran 30-39 Tahun. Mayoritas responden pria sebanyak 18 orang sebesar 60% sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase 40%. Berdasarkan data yang diperoleh jumlah responden berjenjang pendidikan terakhir terbanyak adalah pada jenjang Strata 1 (S1).

a. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,707	0,361	Valid
2	0,552	0,361	Valid
3	0,724	0,361	Valid
4	0,621	0,361	Valid
5	0,539	0,361	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2023

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel Kinerja adalah valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	N Off Items	Cronbach's Alpha	Cutt off	Keputusan
Kepuasan Kerja (X1)	5	0,760	0,70	Reliabel
Beban Kerja (X2)	5	0,762	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	5	0,733	0,70	Reliabel

Nilai reabilitas instrument variabel Kepuasan Kerja dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,760, instrument variabel Beban Kerja dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,762, instrument variabel Kinerja Pegawai dengan 5 pertanyaan diperoleh nilai alpha cronbach sebesar 0,733. Karena Koefisiensi Reabilitas ketiga instrument tersebut lebih besar dari angka pengujian 0,70 maka hasil pengujian reabilitas instrument variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Cabang Majene

Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh dengan variabel Kinerja Pegawai. Dari hasil korelasi parsial tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan Nilai koefisien regresi variabel bebas Kepuasan Kerja adalah 0,401, nilai β sebesar 0,453 dan nilai t-hitung sebesar

5,548. Jadi variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. (Paparang et al., 2021)

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Cabang Majene

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung sebesar 7,254, nilai β sebesar 0,592 dan nilai regresi variabel sebesar 0,463. Beban Kerja juga memberikan dampak yang positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karauwan et al., 2015) yang menemukan bahwa beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Variabel Yang Lebih Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Cabang Majene

Kedua variabel bebas yang diuji ternyata baik secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Apabila memperhatikan pendapat yang dikemukakan di atas maka dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Beban Kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Cabang Majene. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa dari dua variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja, variabel Beban Kerja lebih berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Karena Beban Kerja memiliki nilai t hitung lebih besar yaitu 7,254 dibandingkan dengan nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar 5,548.

SIMPULAN

Ada pengaruh Kepuasan Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Cabang Majene. Ada pengaruh Beban Kerja yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Cabang Majene. Dari dua variabel diatas Kepuasan Kerja dan Beban Kerja, variabel Beban Kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Karena Beban Kerja memiliki nilai thitung lebih besar dibandingkan dengan nilai thitung Kepuasan Kerja.

Referensi:

- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Dantyo, R., Endang, P., Astuti, S., & Ruhana, I. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol*, 14(2).
- Karauwan, R., Lengkong, V. P., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Emba*, 3(3), 1196–1207.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Situmorang, G., Santoso, S. B., Manajemen, J., Ekonomika, F., Bisnis, D., Diponegoro, U., &

- Soedharto, J. (2016). ANALISIS PENGARUH PERSEPSI HARGA, PROMOSI DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOTOR MATIC MIO (Studi pada Konsumen Motor Matic Mio di Yamaha Mataram Sakti Semarang). DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT, 5(1), 1-7. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). JAB, 6(02).