

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. DHARMAWAN GROUP KM 45 FARM BOGOR

Amelia Putri¹

Email : ameliaputri9603@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Aprilia Astuti²

Email : dosen02462@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dharmawa Group k 45 farm di bogor baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada semua responden menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran dan SPSS Versi 27 sebagai aplikasi pemrosesan data. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 53,662 - 0,665X_1$. Nilai koefisien determinasi kontribusi pengaruhnya sebesar 45,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-7,550 < 1,995)$. Uji hipotesis secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dengan keputusan H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Dikatakan signifikan karena nilai probability signifikansi $0,001 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,948 + 0,678X_2$. Nilai koefisien determinasi kontribusi pengaruhnya sebesar 62,1%. Dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,561 > 1,955)$. uji hipotesis secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan keputusan H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Dikatakan signifikan karena nilai probability signifikansi $0,001 < 0,05$. Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 25,884 - 0,303X_1 + 0,516X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 68% sedangkan sisanya sebesar 32% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(71,174 > 3,13)$. uji hipotesis secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan keputusan H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Dikatakan signifikan karena nilai probability signifikansi $0,001 < 0,05$.

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

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of workload and job satisfaction on employee performance at CV Dharmawa Group k 45 farm in Bogor both partially and simultaneously. The method used in this study is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 70 respondents. Data collection by distributing questionnaires to all respondents uses the likert scale as the measurement scale and SPSS Version 27 as the data processing application. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that the workload does not have a significant effect on employee performance at CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 53.662 - 0.665X_1$. The value of the coefficient of determining the influence contribution was 45.6% and the hypothesis test was obtained

by calculating t table or $(-7,550 < 1,995)$. Hypothesis test partially independent variables have no effect on dependent variables with H_0 decision accepted and H_1 rejected, meaning there is no significant influence. It is said to be significant because the probability value of significance is $0.001 < 0.05$. Job satisfaction has a significant effect on employee performance at CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 12.948 + 0.678X_2$. The value of the determination coefficient contributed to the effect of 62.1%. And the hypothesis test was obtained by counting $> t$ table or $(10,561 > 1,955)$. Hypothesis test partially independent variables have an effect on dependent variables with H_0 decision rejected and H_2 accepted, meaning that there is a significant influence. It is said to be significant because the probability value of significance is $0.001 < 0.05$. Workload and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance at CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor, this can be proven from the regression equation $Y = 25.884 - 0.303X_1 + 0.516X_2$. The value of the determination coefficient is 68% while the remaining 32% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained the value of F calculated $> F$ table or $(71.174 > 3.13)$. Simultaneous hypothesis testing of independent variables affects dependent variables with H_0 decision rejected and H_3 accepted, meaning that there is a significant influence. It is said to be significant because the significance probability value is $0.001 < 0.05$.
Keywords: Workload, Job Satisfaction, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

CV Dharmawan Group Bogor yang bergerak dalam bidang perternakan ayam petelur yang beralamat di Desa Tegal RT01/RW02, Kecamatan Kemang, Kabupaten Bogor. Untuk menunjang proses pengembangan dan berkualitas, biasanya di dukung oleh ahli pada bidang usaha tersebut guna meningkatkan sumber daya manusia yang handal.

Menurut moeheriono (2018;95) “kinerja atau performance merupakan gambaran atau tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan”.

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Simamora (2019:335) menyatakan bahwa unsur-unsur yang berlaku dan perlu dilakukan dalam mengukur kinerja karyawan.

Maka dengan kinerja yang lebih baik setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan.

Tabel I. Hasil Pra Survey kinerja pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor

No	Komponen	Standarisasi	Realisasi
1	Kebersihan kandang ayam	2 kali perhari	1 kali
2	Memberi pakan ayam	8 karung perhari	6 karung perhari
3	Mengirimkan telur ayam yang telah terkumpul ke gudang produksi	Jam 12.00 dan jam 15.00	Jam 14.00 dan 17.30
4	Penyortiran kualitas dilakukan oleh bagian gudang sesuai dengan tingkat grade	Tidak ada yang salah grade setiap 15 kg per packing	Terjadi salah grade setiap 15 kg sebanyak 20 butir

Berdasarkan tabel diatas terlihat kondisi kinerja karyawan masih kurang memuaskan bagi perusahaan. dimana pemberian pakan ayam yang tidak sesuai dengan standarisasi perusahaan, kebersihan kandang yang kurang terjaga dan juga proses vakisnansi yang tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peternakan. Dan pada bagian gudang karyawan yang bertugas untuk menyortir jenis telur dengan grade masih banyak yang memasukan telur retak, kotor kedalam keranjang yang akan di packing menjadi barang produksi.

Untuk memperkuat hasil pra survey maka dapat dilihat dari KPI (Key Performance Indicator) Cv Dharmawan Group Km 45 Fram Bogor sebagai berikut:

Tabel II. Key Performance Indicator Tahun 2023 – 2024

Area Kerja	Bobot kpi %	Target %	Capaian %		skor %		Skor akhir %		Evaluasi penurunan
			2023	2024	2023	2024	2023	2024	
Tingkat produksi telur	20	90	65	62	7	6	14	12	Bulan, kuartalan, tahunan
Tingkat konversi pakan (FCR)	15	2,0	2,2	2,5	6	5	9	7,5	Bulan, kuartalan, tahunan
Mortalitas ayam	15	3	8	2	5	6	7,5	9	Bulan, kuartalan, tahunan
Telur rusak	10	2	4	5	6	7	6	7	Bulan, kuartalan, tahunan
Efisiensi penggunaan pakan	10	95	75	65	7	6	7	6	Bulan, kuartalan, tahunan
Penerapan biosikuriti	10	100	55	50	6	5	6	5	Bulan, kuartalan, tahunan
Penerapan vaksinasi	10	100	70	75	7	6	7	6	Bulan, kuartalan, tahunan
Kebersihan kandang dan peralatan	10	90	60	60	6	6	6	6	Bulan, kuartalan, tahunan
Total	100						62,5	58,5	

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dalam produksi telur CV. Dharmawan Group KM 45 farm tidak selalu terpenuhi atau mencapai target. Dimana dapat terlihat pencapaian pada tahun 2023 sebesar 62,5% dan pada tahun 2024 sebesar 58,5%. Sehingga dapat dikatakan mengalami penurunan hal ini di akibatkan oleh beberapa faktor seperti masalah kesehatan ayam yang berdampak pada kemampuan ayam dalam menghasilkan telur. Selain itu gangguan lingkungan dan cuaca dapat menyebabkan stress pada ayam yang berkontribusi terhadap penurunan produksi telur. Hal ini terjadi karena kurangnya penerapan vaksinasi dan penerapan biosikuriti terhadap lingkungan ayam. Selain itu kurangnya pelatihan kepada karyawan juga dapat mempengaruhi efesiensi kerja perusahaan.

Presentase absensi karyawan setiap tahunnya mengalami penurunan, yaitu dimana pada tahun 2022 presentase absensi berjumlah sebesar 84,8%. Sedangkan pada tahun 2023 presentase karyawan berjumlah sebesar 69,3% dan pada tahun 2024 presentase karyawan mengalami penurunan menjadi 68,6%. Dapat di lihat dari data diatas bahwa CV Dharmawan Group Km 45 Farm Bogor memiliki permasalahan dengan tingkat presensi.

Pada umumnya perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja terbaik terhadap perusahaannya dengan begitu karyawan mengetahui hasil kerja dicapai sesuai dengan harapan perusahaan.

Gibson dalam riny chandra (2017:671) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas”. Sedangkan menurut Mahawati dkk.

(2021:4) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya”.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang mencerminkan rasa puas atau tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan.

Menurut Maulidah, Ali, Cahyani P. (2022:165) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan yang diterima masing-masing karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya didalam sebuah perusahaan”.

Sedangkan menurut Sagita Dan Frans Assa (2019:3) berpendapat 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”.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. perusahaan perlu melihat kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti gaji, promosi, lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Jika sikap ketidakpuasan kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, seperti kedisiplinan karyawan menurun yang pada akhirnya mengganggu jalannya perusahaan itu secara keseluruhan.

Berdasarkan data yang dipaparkan pada tabel diatas, penulis menduga disebabkan adanya Beban kerja yang banyak dan masih kurangnya kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “ Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Dharmawan Group Km 45 Farm Bogor”.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh M Ohorela (2021:130). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura, dimana dalam

penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69%.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh K Gobel, U Moonti, A Bahsoan (2023:4). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart, dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh sebesar 57,7% terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Penelitian serupa juga dilakukan oleh Z Azhari, E Resmawan, MIM Ikhsan (2021:189), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Berau, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh angka signifikan F hitung $0,441 > 0,05$ dan R tabel 0,015 dan koefisien korelasi sebesar 25,7%.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh PC Susanto dan Saktisyahputra (2022:48), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telom Cabang Boyolali, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Penelitian serupa juga dilakukan oleh O Onsardi, I Riastami (2023:99). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Madiri Taspen Cabang Bengkulu, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono (2018:8) menyatakan bahwa “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji

hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Dharmawan Group Km 45 Farm Bogor yang beralamat di Jl. Hambulu Rt 01/02 Desa Tegal, Kec. Kemang, Kab. Bogor.

Penelitian ini di mulai dari bulan september 2024 dan akan dilakukan bertahap sesuai dengan tingkat kebutuhan penulis.

Menurut Nidia Suriani et al., (2023:27) berpendapat “populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti dan diambil kesimpulan”. Berdasarkan tempat penelitian yang telah ditetapkan oleh penulis maka populasi yang akan dijadikan objek penelitian yaitu seluruh karyawan CV dharmawan group km 45 fram bogor yang berjumlah 70 karyawan.

Dalam peneltian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Dharmawan Group Km 45 Fram di Bogor yang berjumlah 70 karyawan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Dharmawan Group KM 45 Farm yang bedasarkan jenis kelamin, usia, pendidkan dan masa bekerja. Responden laki-laki sebanyak 47 orang atau 67,1%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau 32,9%. Responden yang berusia antara 20-30 tahun sebayak 16 orang atau 22,9%, yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 13 orang atau 18,6% dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 24 orang atau 34,3%. Responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 2 orang atau 2,9%, berpendidikan SMK sebanyak 32 orang atau 45,7%, berpendidikan SMP sebanyak 20 orang atau 28,6% dan responden yang berpendidikan SD sebanyak 16 orang atau 22,9%. Responden yang bekerja kurang dari 2 tahun sebyak 10 orang atau 14,3%, yang bekerja antara 3-5 tahun sebanyak 16 orang atau 22,9% dan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 44 orang atau 62,9%

1) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak untuk mengelola uji Validitas, sebagai berikut:

Tabel III. Hasil Uji Validitas

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Tugas yang diberikan terkadang mendadak	0.759	0.231	Valid

2	Karyawan mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	0.607	0.231	Valid
3	Karyawan mendapatkan job desk yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya	0.554	0.231	Valid
4	Karyawan harus tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	0.559	0.231	Valid
5	Target produksi yang ditetapkan perusahaan telalu tinggi	0.654	0.231	Valid
6	Karyawan mendapatkan reward sesuai dengan pencapaian pekerjaannya	0.560	0.231	Valid

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan puas dengan pekerjaan saat ini	0.578	0.231	Valid
2	Karyawan mendapatkan tantangan yang memadai dari pekerjaan yang dilakukan	0.509	0.231	Valid

3	Karyawan puas dengan gaji yang diterima selalu diberikan secara adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0.568	0.231	Valid
4	Perusahaan memberikan gaji tepat waktu	0.530	0.231	Valid
5	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kepada karyawan	0.722	0.231	Valid
6	Promosi sering terjadi di perusahaan ini	0.656	0.231	Valid
7	Karyawan merasa puas dengan pengawasan yang diterima di perusahaan	0.687	0.231	Valid
8	Karyawan merasa puas dengan cara atasan melakukan evaluasi kerja karyawan	0.535	0.231	Valid
9	Melakukan kerja sama dengan baik antar karyawan	0.714	0.231	Valid
10	Rekan kerja saya dapat dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan	0.519	0.231	Valid

2) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 27, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel IV. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Beban kerja (X1)	0.672	0.600	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0.785	0.600	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.808	0.600	Reliabel

Berdasarkan data di atas, menunjukan bahwa variabel Beban kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.600.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan melakukan pengujian normalitas, multikolonieritas,

autokorelasi dan heteroskedastisitas.

1) Hasil Uji Normalitas

Tabel V. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68287650
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.080
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.165
	99% Confidence Interval	Lower Bound .156
		Upper Bound .175
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui 0.200 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel V. Hasil Pengujian Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	25.844	4.336		5.960	<.001	
	Beban kerja	-.303	.086	-.307	-3.506	<.001	.623
	Kepuasan kerja	.516	.075	.600	6.847	<.001	.623

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan data pada tabel di atas, dalam uji multikonearitas diperoleh nilai tolerance variabel beban kerja sebesar 0.623 dan kepuasan kerja sebesar 0.623 nilaia tersebut kurang dari 1, dan nilai variance inflation factor (VIF) variabel beban kerja sebesar 1.605 dan variabel kepuasan kerja sebesar 1.605 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel VI. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825 ^a	.680	.670	1.869	1.888

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Beban kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.888 yang berada di interval 1,550-2,460 yang

artinya tidak terdapat gangguan autokorelasi.

4) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel VII. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-4.861	5.858		
	Beban kerja	.210	.117	.272	1.805
	Kepuasan kerja	.075	.102	.111	.733

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel beban kerja (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,076 dan kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,466 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga hasil uji heteroskedastisitas layak dipakai sebagai data penelitian.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan variabel regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel VIII. Hasil Analisis Regresi Berganda
Variabel Beban Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	25.844	4.336	5.960	<.001
	Beban kerja	-.303	.086	-.307	<.001
	Kepuasan kerja	.516	.075	.600	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil persamaan regresi pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 25,884 - 0,303X_1 + 0,516X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 25,884 merupakan nilai variabel kinerja (Y) yang diartikan bahwa jika variabel beban kerja dan kepuasan kerja tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan hanya akan bernilai sebesar 25,884.
- Nilai beban kerja (X1) -0,303, menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti setiap 1 kenaikan variabel beban kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -0,303.
- Nilai kepuasan kinerja (X2) 0,516, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti

bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,516.

2) Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk menguji keeratan hubungan antar variabel :

Tabel IX. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.670	1.869

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Beban kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,825 dimana nilai tersebut berada di interval 0,800-1000 yang artinya variabel beban kerja dan kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

3) Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,680 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68% sedangkan sisanya sebesar (100-68%) = 32% dipengaruhi faktor lain.

Hasil Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Tabel X. Hasil Hipotesis (Uji t) variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	53.662	1.962	27.356	<.001
	Beban kerja	-.665	.088	-.675	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung < ttabel atau (-7,550 < 1,995) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H0 diterima dan H1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel XI. Hasil Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.948	2.480	5.221	<.001
	Kepuasan kerja	.678	.064	.788	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, thitung > ttabel atau (10,561 > 1,995) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F (Simultan)

Tabel XII. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.099	2	248.549	71.174	<.001 ^b
	Residual	233.972	67	3.492		
	Total	731.070	69			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Beban kerja

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (71,174 > 3,13), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 53,662 - 0.665$. Dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar -0,675 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 45,6% sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung < ttabel atau (-7,550 < 1,995). Dengan demikian H0 diterima H1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 12,948 + 0,678$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,788 yang

artinya variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 62,1% dengan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (10,561 > 1,995). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian diperoleh persamaan $Y = 25,884 - 0,303X_1 + 0,516X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,825 yang artinya variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau tingkat kontribusi pengaruhnya sebesar 68% sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (71,174 > 3,13). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan mengenai beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 53,662 - 0.665$. Dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar -0,675 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 45,6% sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung < ttabel atau (-7,550 < 1,995). Dengan demikian H0 diterima H1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor.

2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,948 + 0,678$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,788 yang artinya variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 62,1% dengan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (10,561 > 1,995). Dengan demikian H0 ditolak dan

H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor.

3. Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 25,884 - 0,303X_1 + 0,516X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,825 yang artinya variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau tingkat kontribusi pengaruhnya sebesar sebesar 68% sisanya sebesar 32% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($71,174 > 3,13$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Dharmawan Group KM 45 Farm Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhari, Lendy Zelvien (2020) Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management Dan Motivasi. Jawa Timur : Qiara Media.
- [2] Afandi, Pandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Amirullah (2015) Pengantar Manajemen : Fungsi, Proses, Pengendalian. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [5] Bintoro Dan Daryanto (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Gaya Media
- [6] Endang Sugiri dkk. (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Dewana Energi Internasional.
- [7] Eni Mahawati dkk. (2021) Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- [8] Eric Hermawan (2024) Buku Monograf Beban Kerja. Purbalingga:CV. Eureka Media Aksara.
- [9] Handoko, T.H. (2020) Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [10] Hariandja (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- [11] Imam Ghozali (2017) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [12] Irma Yuliani (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- [13] Kasmir (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta :Kencana
- [14] Malayu SP. Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta:PT Bumi Aksara.
- [15] Malayu SP. Hasibuan. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi/ Drs. H Malayu Sp. Hasibuan. Jakarta, Bumi Aksara.
- [16] Rivai Veithzal, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- [17] Sedarmayanti (2020) Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja (Edisi Kedua). Bandung: Cv Mandar Maju.
- [18] Sri Rochani Mulyani (2021) Metodologi Penelitian. Bandung:Widina Bhakti Persada.
- [19] Sutrisno Edy M.Si, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group Jakarta.
- [20] Sugiyono (2018) Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- [21] Sugiyono (2019) Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi Dengan Metode R & D, Bandung:Alfabeta.
- [22] Syafrida (2021) Metodologi Penelitian, Kbm Indonesia, Jogjakarta
- [23] Vanchapo (2020) Beban Kerja Dan Stress Kerja. Kupang:Qiara Media.
- [24] A Joel, N Novita. Af Eve (2023). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Dikantor Inspektorat Kabupaten Mandaling Natal. Jurnal PPIMAN Vol. 1, No. 3.
- [25] A Mukhtar (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Anugrah Fitrah Hidayah Makassar. Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan Vol.1, No.3.
- [26] Ap Tinambunan, R Sipahutar, Sm Manik (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. JRAK, Vol.8, No.1.
- [27] CA Kartikasari, S Irbayuni, (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering. Jurnal Riset Dan Konseptual, Vol. 7, No. 4.
- [28] D Prasada, K Dwijayanti, A Astuti (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadapkepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Serta PT.Gloria Satya Kencana Gunung Sindur Bogor. Jurnal Jotika Journal In Management And Entrepreneurship Vol.2, No.1.