

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUARA RIAU

Dhimas Atmajaya, Dwi Hastuti, Fitri Ayu Nofirda
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304158@student.umri.ac.id

Abstrak

Penurunan kinerja karyawan di PT. Muara Riau dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap seluruh populasi berjumlah 40 orang karyawan tetap. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 3,718 > t_{tabel} 2,026$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Beban Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan $t_{hitung} 3,170 > t_{tabel} 2,026$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Nilai F hitung sebesar $18,348 > 3,26$ dengan tingkat signifikansi $0,000$, maka H_0 diterima hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,498$ menunjukkan bahwa $49,8\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel. Hasil pengujian mengenai Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,718$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa pernyataan H_1 diterima. Hasil pengujian mengenai Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,766$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa pernyataan H_2 diterima.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan data dari PT. Muara Riau, terjadi penurunan kinerja karyawan secara signifikan dalam lima tahun terakhir (2020–2024), di mana rata-rata realisasi kinerja

turun dari 91,87% menjadi hanya 65%. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD, dua faktor utama yang mempengaruhi penurunan ini adalah rendahnya kepuasan kerja dan tingginya beban kerja. Hal ini membuat perusahaan mengalami kesulitan dalam mempertahankan produktivitas karyawan serta menghadapi risiko *turnover* yang tinggi. Oleh karena itu, sangat penting dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muara Riau.

PT. Muara Riau merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa konstruksi yang mengandalkan tenaga kerja profesional. Namun, dengan jumlah 40 karyawan (terdiri dari direktur, manajer, supervisor, dan staf), perusahaan menghadapi tantangan dalam pembagian kerja yang seimbang. Ketidakefektifan rekrutmen membuat beban kerja meningkat dan berdampak langsung pada kepuasan serta motivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, karyawan merasa kurang nyaman dengan tugas yang berlebihan, kualitas pekerjaan menurun, serta minimnya kesadaran terhadap tanggung jawab (Setiawan & Sadikin, 2025).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja karyawan (Daulay *et al.*, 2019). Menurut Sumual *et al.*, (2020) kinerja didefinisikan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin bagus kinerja karyawan dapat di artikan semakin bagus pula performa perusahaan. Banyak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya telah melakukan berbagai upaya agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan (Huda, 2024). Begitu juga yang dirasakan oleh PT. Muara Riau, dimana dari hasil observasi diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan.

Kinerja karyawan dan kepuasan kerja sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. Untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, perusahaan perlu mempertimbangkan tingkat kepuasan kerja mereka. Dengan memastikan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka kinerja mereka akan meningkat, kenyamanan dalam bekerja akan tercapai, dan tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara efektif dan efisien (Nabella, 2023). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kerja dan beban kerja (Mangasi & Hia, 2024).

Menurut Vinita *et al.*, (2024) Penurunan kinerja karyawan dapat memberikan dampak signifikan bagi perusahaan. Bagi perusahaan, penurunan ini berpotensi menurunkan produktivitas, menghambat inovasi,

dan merusak citra perusahaan Hal ini juga dapat memicu konflik internal dan meningkatkan angka turnover, yang pada akhirnya menimbulkan biaya tambahan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Berdasarkan observasi dengan HRD PT. Muara Riau, terlihat fenomena masalah yang berhubungan dengan masalah kinerja karyawan menurun disebabkan oleh masalah seperti karyawan terlihat kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta kurangnya produktivitas karyawan. Selain itu, karyawan yang menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, yang terlihat dari seringnya keterlambatan dalam pengumpulan tugas, rendahnya kualitas hasil kerja, serta kurangnya kesadaran akan tanggung jawab yang diemban.

Menurut Andra *et al* (2023) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja mencakup aspek kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang semuanya berkontribusi terhadap produktivitas. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual dimana setiap individu mempunyai tingkat kepuasannya sendiri sesuai dengan nilai-nilai yang di berlaku setiap individu. Semakin banyak aspek yang dirasa sesuai dengan pribadi karyawan maka semakin tinggi juga rasa puas atas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap yang umum terhadap pekerjaannya, Seseorang yang menunjukan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini layak diterima (Sinambow & Lengkong, 2022). Menurut (Alvionita & Saputro, 2024) Kepuasan kerja merupakan situasi dan keadaan ideal yang harus dicapai. Hal ini dikarenakan sikap, perilaku, dan perasaan karyawan terhadap segala aspek yang ada di lingkungan kerja akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kewajiban dan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Fitiriani (2020) beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk gaji, peluang promosi, lingkungan kerja, dan dukungan tim. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih bahagia dan termotivasi di tempat kerja. Ini juga dapat mengurangi keinginan mereka untuk mencari pekerjaan baru. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja didasari oleh beban kerja yang berlebih. Standar pekerjaan yang diterima oleh para pegawai pada awalnya disesuaikan dengan job desk yang telah dibuat sebelumnya dan telah disepakati bersama, namun karena adanya rekrutmen yang tidak efektif menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang. Hasil penelitian (Simanjuntak & Frimayasa, 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian dari (Basri &

Rauf, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sihotang & Saputra (2024) beban kerja juga memengaruhi kinerja, di mana beban kerja yang seimbang dapat mendorong karyawan bekerja secara efektif, sedangkan beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif pada kualitas hasil kerja dan kesehatan mental karyawan. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang baik menjadi penting untuk mendukung kinerja optimal. Beban pekerjaan dapat diartikan sebagai sesuatu yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada saat menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkatan tertentu. Namun apabila keterbatasan yang dimiliki karyawan tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkatan yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan tersebut menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (Nurhandayani, 2022). Hasil penelitian (Emita, 2022) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Sinaga *et al.*, 2020) mengemukakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah kinerja karyawan, khususnya mengenai Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Karyawan pada PT. Muara Riau dengan menganalisis faktor-faktor penyebab keinginan karyawan keluar dari perusahaan tersebut dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Muara Riau”**

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja yang didapatkan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing di waktu tertentu. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya terutama dari kinerja seseorang atau kelompok dalam organisasi tersebut. Karyawan yang kinerjanya baik akan berdampak pada keberhasilan perusahaan demikian sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang buruk maka akan menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan (Indrayana & Putra, 2024).

Menurut Fitria & Limgiani (2024) kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Kinerja dapat dipahami sebagai suatu kerangka kerja dari sasaran yang

telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah disepakati. Kinerja dapat dilihat sebagai suatu kesepakatan di antara seseorang pegawai dengan pimpinannya tentang berbagai harapan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau Pelaksanaan kerja, sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkaitan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hardianti & Gayuh, 2024).

Kepuasan kerja mencakup persepsi dan emosi holistik individu terhadap pekerjaannya, termasuk faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kolaborasi dengan rekan kerja, penghargaan terkait pekerjaan, dan komponen fisik dan psikologis (Pazrina, 2024). Sebaliknya, ketika harapan terpenuhi atau bahkan melebihi, itu dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Jadi, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola harapan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan mendukung pertumbuhan individu.

Kepuasan Kerja

Menurut Bora *et al.*, (2021), Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sikap positif atau negatif tersebut tercermin melalui respons individu terhadap tugas dan situasi yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Motivasi untuk memenuhi kebutuhan merupakan salah satu faktor pendorong utama di balik aktivitas manusia, dengan kebutuhan manusia sendiri memiliki beragam jenis dan tingkatannya. Kepuasan setiap orang berbeda-beda.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Koesomowidjojo dalam (F. Chandra, 2024) adalah proses untuk mengetahui berapa jam kerja sumber daya manusia yang harus dikerahkan dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Sunyoto dalam (Octavianti dan Hamni, 2022) mengartikan beban kerja sebagai proses atau aktivitas yang berlebihan dapat menyebabkan beban dan ketegangan kerja seseorang.

Menurut (Sinaga *et al.*, 2020) Beban kerja merupakan sejumlah kapasitas yang dibutuhkan setiap pekerja maupun kelompok jabatan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam waktu maupun batasan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Menurut Sakti (2016) dalam (Fani & Permana, 2024) Beban kerja merupakan salah pemicu stress dan penyebab keluhan karyawan yang paling sering terjadi di perusahaan. Menurut Robbins dalam penelitian (Jalil, 2020) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan Teknik sampling jenuh yaitu ketika seluruh anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian.

TEMPAT & WAKTU PENELITIAN

Waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu pada bulan Mei 2024. Lokasi penelitian ini di PT, Muara Riau. Jl. SM Amin No.169, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292.

Populasi

Populasi merujuk pada sejumlah data yang menjadi fokus penelitian. Ini mencakup semua individu atau elemen yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang ingin diselidiki. Dengan demikian, populasi merupakan dasar bagi kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian yang dilakukan (Amin *et al.*, 2023). Berdasarkan data yang peneliti dapatkan seluruh jumlah karyawan pada PT. Muara Riau berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini jumlah populasi pada tahun 2025 di PT. Muara Riau terdapat 40 Populasi

Sampel

Dalam konteks penelitian, sampel merupakan representasi dari keseluruhan populasi yang digunakan sebagai sumber data. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang dianggap mewakili keseluruhan populasi tersebut. Teknik sampling jenuh digunakan ketika seluruh anggota populasi menjadi

sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan dari PT. Muara Riau yaitu 40 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel Jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner tersebut mampu mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian. Jika pertanyaan dalam kuesioner mampu diukur maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut valid dan sah.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r dihitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5% Jika $r_{table} < r_{hitung}$ maka valid. Berikut rincian hasil dari uji validitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	0,771	0,312	Valid
	X1.2	0,611	0,312	Valid
	X1.3	0,575	0,312	Valid
	X1.4	0,669	0,312	Valid
	X1.5	0,719	0,312	Valid
	X1.6	0,730	0,312	Valid
	X1.7	0,621	0,312	Valid
	X1.8	0,765	0,312	Valid
	X1.9	0,511	0,312	Valid
	X1.10	0,788	0,312	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,796	0,312	Valid
	X2.2	0,747	0,312	Valid
	X2.3	0,796	0,312	Valid
	X2.4	0,747	0,312	Valid
	X2.5	0,594	0,312	Valid
	X2.6	0,822	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,787	0,312	Valid
	Y.2	0,756	0,312	Valid
	Y.3	0,815	0,312	Valid
	Y.4	0,655	0,312	Valid
	Y.5	0,720	0,312	Valid
	Y.6	0,640	0,312	Valid
	Y.7	0,488	0,312	Valid
	Y.8	0,640	0,312	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari masing-masing variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai r hitung $>$ r tabel 0,3120. Maka, dapat

disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai kriteria valid.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI R²

Analisi ini digunakan dalam berkaitan untuk mengetahui jumlah sumbangan pengaruh variabel *independent* dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel *dependent*. Uji ini untuk melihat kemampuan variabel *independent* untuk menjelaskan variabel *dependent*. Nilai R² mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R²* pada tampilan model *summary*.

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.498	.470	3,66278

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,498 atau 49,8%. Hal ini berarti nilai 49,8% dari variabel Kinerja pada Karyawan PT. Muara Riau dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja,

UJI PARSIAL (UJI T)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*, dengan asumsi bahwa variabel *independent* lainnya tetap atau tidak berubah.

Dalam penelitian ini, pengujian t didasarkan pada :

1. Signifikansi $t < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).
2. Signifikansi $t > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Hasil dari uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.643	3.028		1,846	.068
	Kepuasan Kerja	.311	.084	.463	3,718	.001
	Beban Kerja	.486	.153	.394	3,170	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Nilai t_{hitung} berdasarkan output statistik pada tabel diatas, sementara nilai t_{tabel} melalui titik presentase distribusi (t) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5 % (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti dibawah ini :

$$\text{Nilai } t_{tabel} = (n - k) - 1$$

Dimana:

n = jumlah sampel

k = konstanta (jumlah variabel bebas)

1 = jumlah variabel terikat

$$\text{Nilai } T_{tabel} = (n - k) - 1$$

$$= (40 - 3) - 1$$

$$= 37 \text{ sehingga nilai } t_{tabel} \text{ sebesar } 2,026 \text{ (Berdasarkan nilai titik}$$

persentase distribusi t) Berdasarkan tabel dan keterangan di atas, maka hasil pengujian secara parsial akan di uraikan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Uji hipotesis Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Muara Riau. Hasil pengujian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,718 > 2,026). Dengan signifikasi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H1 diterima**, artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. yang dimana semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin meningkat Kinerja pada karyawan begitu sebaliknya.

2. Pengujian Hipotesis 2

Uji hipotesis Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Muara Riau. Hasil pengujian mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,170 > 2,026). Dengan signifikasi sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H2 diterima**, artinya hipotesis penelitian ini menyatakan

bahwa “Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. yang dimana semakin baik Beban Kerja maka semakin baik kinerja pada karyawan begitu sebaliknya.

UJI SIMULTAN (UJI F)

Uji kelayakan model atau uji F digunakan untuk menentukan apakah model regresi dapat atau tidak layak digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Pada uji F dilihat dari nilai signifikansi dengan significance level sebesar 5% atau 0.05. jika nilai sebaliknya jika nilai signifikansi $F > 0.05$ maka model regresi dikatakan tidak layak digunakan (Ghozali, 2018).

$F_{tabel\ df} : n-k-1$

: $40-3-1 = 36$

: 3,26

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	491,509	2	245,755	18,318	.000 ^b
	Residual	496,391	37	13,416		
	Total	987,900	39			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Total_Kepuasan Kerja, Total_Beban_Kerja

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel 4.12 di atas, nilai F hitung sebesar 18,318 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($18,318 > 3,26$), maka H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pengujian penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Muara Riau dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,718 > 2,026$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, yang berarti hipotesis diterima. Artinya, semakin baik Kepuasan Kerja dilakukan,

maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

2. Beban Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan uji t bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,718 > 2,026$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa proses Beban Kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan berdampak langsung pada meningkatnya kinerja karyawan.

Saran

1. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan sebaiknya PT. Muara Riau agar lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan genetik..
2. Perusahaan sebaiknya mempertahankan penilain kinerja berdasarkan Beban Kerja yang dicapai, karena apabila seorang karyawan memiliki Beban Kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula dan sebaliknya.
3. Untuk peneliti selanjutnya dengan dibuat penelitian ini diharapkan dapat menggunakan penelitian yang berbeda dan objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan atau organisasi lain sehingga dapat dilihat perbedaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvionita, Y., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bumami Food. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 201–208. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1829>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Andra, H. Y., Ganarsih, R. L., & Setiawan, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja , Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Keberhasilan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Pada BPN Kota Pekanbaru. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(6), 4031–4042.
- Aziza, N. (2023). Metodologi penelitian 1: deskriptif kuantitatif. *ResearchGate*, July, 166–178.
- Basory, H., Aseptia, U., & Angelina, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Dinoyo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 12(2), 576–591. <http://repository.unsada.ac.id/id/eprint/461>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120.

<https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>

- Bora, M. A., Putri, M. V., & Pradipta, M. F. (2021). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Menggunakan Metode Job Satisfaction Scale (Jsc). *PROFISIENSI: Jurnal Program Studi Teknik Industri*, 9(2), 225–236. <https://doi.org/10.33373/profis.v9i2.3517>
- Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145.
- Chandra, L. D., & Putriana. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 02(01), 86–93.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Emita, I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 113–122.
- Fani, T., & Permana, Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Firdaus, V. (2023). Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.35908/jeg.v8i1.2244>
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research (JSR)*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Handyaningrum, I., Astuti, E., & Prasetya, A. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(1), 141–149.
- Hani Handoko, T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFY Yogyakarta.
- Hardianti, W. T., & Gayuh, P. (2024). Kinerja dan Penilaian Prestasi Pegawai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, March, 46–60.
- Huda, K. (2024). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri, Tingkat Pendidikan Melalui Kepuasan Kerja. 13(3), 566–573.
- Indrayana, D., & Putra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.

- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Krisdianto, D., Elvina Widyawati, C., & Saroh, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *Jiagabi*, 12(1), 170–178. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/download/20237/15041>
- Mangasi, E. Y., & Hia, S. W. (2024). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia : Sebuah Kajian Literatur. *XVIII(3)*, 383–394.
- Nabella, R. I. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Retail*, 2(02), 215–226. <https://doi.org/10.47080/jumerita.v2i02.2255>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pazrina, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 112–123. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1122>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Reski, D. T., & Rustam, M. H. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PKS Sei Galuh PT.Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 03(01), 1–13.
- Risdiana Chandra Dhewy. (2022). Pelatihan Analisis Data Kuantitatif Untuk Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa. *J-ABDI: Jurnal*

- Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(3), 4575–4578.
<https://doi.org/10.53625/jabdi.v2i3.3224>
- Sahda, N., Yusnita, N., & Irawan, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama*, 2(1), 28–41.
<https://doi.org/10.58738/kendali.v2i1.287>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Setiawan, A., & Sadikin, M. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Finansial Integrasi Teknologi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 4(1), 81–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jupiman.v4i1.4907>
- Sihotang, N. H., & Saputra, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex. *ECo-Buss*, 6(3), 1007–1020.
<https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.756>
- Simanjuntak, M., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 258–269.
<https://jurnalprisanicendekia.com/index.php/portofolio/article/view/187>
- Sinaga, I. K., Wiranatha, A. S., & Yoga, I. W. G. S. (2020). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ital Fran's Multindo Food Industries Cabang Bali. *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Agroindustri*, 8(4), 562.
<https://doi.org/10.24843/jrma.2020.v08.i04.p09>
- Sinambow, C., & Lengkong, V. P. K. (2022). Identifikasi Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Berdasarkan Hasil-Hasil Riset pada Jurnal EMBA FEB-UNSRAT. *Taroreh 80 Jurnal EMBA*, 10(3), 80–87.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41377>.
- Slamet, R. W. (2020). Validitas Dan Reabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. 51–58.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumual, M., Daud Liando, & Rares Joyce. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado. *Jurnal Ilmiah Society*, 3(20), 1–16.
- Suryadi, A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayanan Semarang). *K3 Pelni*, 19, 151–164.
- Tama, M., & Meria, D. (2024). Peran Asesmen dalam Promosi Jabatan

pada Karyawan Perusahaan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Community Development Journal*, 5(5), 10326–10329.

- Trisyanai, K., Gunadi, I. G., Landra, N., & Putra, I. G. C. (2024). Job Satisfaction's Role in Mediating the Influence of Workload and Work Culture on Employee Performance of Community Health Center at Klungkung. *Asian Pacific Journal of Management and Education*, 7(1), 1–14. <https://doi.org/10.32535/apjme.v7i1.2536>
- Vinita, K., Sativa, A., Faliha, N., & Margaretha, P. (2024). Penurunan Kinerja Karyawan dan Resiko Pengakhiran Hubungan Kerja Akibat Burnout dari Beban Kerja Berlebih. *Jurnal Hukum Dan KBeban Kerja Akan Berlebihan Yang Timbul Sebagai Dampak Dari Pekerjaan Yang Sangat Banyak Atau Berlebihan Yang Diberikan Kepada Tenaga Kerja Dalam Waktu Yang Minim Untuk Dapat Dibereskan Dalam Kurun Waktu Tertentu. Ewarganegaraan*, 9(4).
- Wardhana, A. (2023). Skala Pengukuran Dalam Penelitian. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 112.