



Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator produksi PT Kondobo Textindo Subang

Patriot Nusa¹, Winda Suci Lestari Nasution²

Accepted: 13 November 2022 / Published online: 01 Desember 2022

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator produksi PT Kondobo Textindo Subang.

Metodologi/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan metode survey.

Hasil: Penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operator produksi PT Kondobo Textindo Subang berada pada kategori sedang. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan adalah 18,9%, sedangkan 81,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Implikasi Praktis: Penelitian ini memberi masukan untuk pegawai agar ikut aktif dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung agar dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.

Kebaruan: Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman tentang pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Keywords Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja

Komunikasi dilakukan oleh Patriot Nusa

✉ Patriot Nusa

patriotnusa@gmail.com

Dhini Aprillia Hasanah

winda.suci@esaunggul.ac.id

¹Program Studi Manajemen Bisnis, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

²Program Studi Teknik Informatika, Universitas Esa Unggul, Jakarta Barat, Indonesia

Pendahuluan

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) nasional semakin kompetitif di kancah global karena telah memiliki daya saing tinggi. Hal ini didorong lantaran struktur industrinya sudah terintegrasi dari hulu sampai hilir. Kinerja gemilang dari industri tekstil karena sejalan dengan tingginya permintaan di pasar domestik, yang tercermin dari peningkatan produksi di sentra produksi tekstil dan pakaian jadi, khususnya wilayah Jawa Barat.

Selain sebagai sektor padat karya, industri TPT memiliki orientasi ekspor. Oleh karena itu, beberapa langkah strategis dijalankan, antara lain mendorong perluasan akses pasar serta merestrukturisasi mesin dan peralatan. Untuk menggenjot daya saing industri TPT, banyak hal yang jadi pacuan. Misalnya, memudahkan ketersediaan bahan baku dan pasokan energi. Selain itu, pemerintah tengah menyelesaikan aturan perlindungan (*safeguard*). Dengan meningkatnya permintaan global akan ekspor dan permintaan di dalam negeri akan tekstil maka perusahaan-perusahaan dalam industri tekstil diharapkan mampu memproduksi barang yang berkualitas dan mampu memproduksi barang sesuai waktu yang sudah ditetapkan sehingga keterlambatan dalam pengiriman atau penerimaan pesanan tidak terjadi, dan waktu produksi dapat lebih efektif dan efisien. Dalam memproduksi produk tekstil yang sesuai harapan maka dibutuhkan sumber daya yang berkualitas salah satunya sumber daya manusia. (<https://kemenperin.go.id>). Jumlah sumber daya manusia atau tenaga kerja pada industri tekstil di Indonesia sejak tahun 2010-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Data Jumlah Tenaga Kerja Industri Tekstil di Indonesia Tahun 2010-2017

Tahun	Tenaga Kerja
2010	482.963
2011	477.387
2012	482.349
2013	477.985
2014	546.946
2015	513.743
2016	540.663
2017	650.478
Jumlah	4.172.514

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat

penting dalam perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Maka dari itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik, pengelolaan tersebut dijalankan oleh perusahaan melalui manajemen sumber daya manusianya. Menurut Hasibuan (2018, p. 10), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Di dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan harus dapat membuat strategi-strategi bagaimana memuaskan karyawannya yang berkualitas sehingga para karyawan ini tidak berfikir atau berkeinginan untuk pindah kerja. Pentingnya kepuasan kerja dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2018, p. 202) bahwa “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat”.

Kemudian Mangkunegara (2017, p. 117) menambahkan bahwa, “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tingginya penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi tingkat kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal ini bergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2016, p. 203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut: Balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinan, sifat pekerjaan menonton atau tidak.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan penulis melakukan penelitian di PT Kondobo Textindo yang berlokasi di Kp. Cibeunying, Desa Cipeundeuy, Kecamatan Cipeundeuy, Kabupaten Subang. PT Kondobo Textindo Subang merupakan perusahaan tekstil yang memproduksi barang mentah dimana yang dihasilkan yaitu benang. Dalam menghasilkan produk yang berkualitas dan bermutu, maka PT Kondobo Textindo Subang harus memberikan kepuasan terhadap karyawannya agar mampu melakukan pekerjaan yang baik dan merasa nyaman ketika bekerja di PT Kondobo Textindo. Menurut Hasibuan (2018, p. 202) bahwa tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan

kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara *relative* kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari *turnover* karyawan itu sendiri. Jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil secara *relative* kepuasan kerja karyawan baik, dan begitupun sebaliknya. Hal ini dapat dilihat dari data *turnover* karyawan Textindo tahun 2016–2019 pada Tabel 2.

Tabel 2 Turnover Karyawan PT Kondobo Textindo Subang Tahun 2016-2019

Tahun	Masuk	Keluar
2016	135	93
2017	77	120
2018	85	90
2019	82	86
Jumlah	379	389

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa tingkat *turnover* karyawan mengalami fluktuatif dengan tingkat tertinggi terjadi pada tahun 2017 dimana karyawan yang masuk lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan keluar yaitu 77 karyawan masuk banding 120 karyawan keluar dan hal tersebut juga terjadi pada dua tahun berikutnya. Hal ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja karyawan yang ada di PT Kondobo Textindo Subang. Besarnya karyawan yang memutuskan untuk keluar secara tidak langsung dipicu oleh kondisi pekerjaan yang kurang baik. Hal ini diduga ditimbulkan oleh beban kerja yang berat yang menyebabkan karyawan tidak nyaman ketika melakukan pekerjaannya.

Menurut Koesomowidjojo (2017, p. 6), “Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu”. Lebih lanjut, beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern terhadap seseorang. Pemberian beban kerja yang efektif dapat membuat perusahaan mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi dalam menciptakan kepuasan terhadap karyawannya. Dampak beban kerja yang terlalu berat akan membuat karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya, hal ini membuat dukungan terhadap perusahaan semakin

berkurang.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja didukung oleh hasil penelitian terdahulu, Adapun Wijaya (2018) menyatakan bahwa, “Beban kerja memiliki pengaruh signifikan dengan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan”. Selanjutnya menurut Tambengi dkk (2017), “Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Adapun Nurhasanah dkk (2022) mengemukakan bahwa, “Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai berarti semakin baik kesesuaian beban kerja yang diberikan maka semakin puas pegawai dalam bekerja”.

Kerangka Pemikiran

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018, p. 10). Hasibuan (2018, p. 21) menambahkan: “Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian”.

Terkait dengan penelitian ini, variabel beban kerja merupakan salah satu fungsi pemeliharaan MSDM. Hasibuan (2018, p. 12) menjelaskan bahwa, “Fungsi pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan”. Sedarmayanti (2017, p. 230) menambahkan bahwa kegiatan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan melakukan sasaran utama yaitu bertahannya sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sumber daya manusia akan terdorong tetap bekerja memberikan tenaganya, kemampuan pikirannya dan waktunya bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Koesomowidjojo (2017, p. 6) “Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu”. Kemudian Koesomowidjojo (2017, p. 36) menambahkan bahwa, kemampuan kerja yang berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan penghitungan beban kerja yang dapat dipandang dari tiga aspek, yaitu aspek fisik, aspek mental, dan aspek penggunaan waktu. Pertama, beban kerja fisik: Pada beban kerja fisik fisiologis, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan, yaitu pada sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, serta fungsi alat

indera pada tubuh karyawan. Kedua, beban kerja mental yang merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental di lingkungan kerjanya. Ketiga, beban kerja penggunaan waktu yaitu perhitungan beban kerja yang medasarkan pada aspek pemanfaatan waktu.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagaimana Gambar 1



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric

H₁: Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Produksi PT Kondobo Textindo Subang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Terkait dengan survei. Sugiyono (2016, p. 6) mengatakan, "Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Sugiyono (2016, p. 7) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Operasional Variabel

Adapun indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017, p. 33) sebagai berikut: (1) Kondisi Pekerjaan; (2) Penggunaan waktu kerja; dan (3) Target yang harus dicapai.

Variabel kedua yang merupakan variabel independen dari penelitian ini adalah kepuasan kerja yang merupakan fungsi pengintegrasian MSDM. Menurut Hasibuan (2018, p. 21), "Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan". Menurut Mangkunegara (2017, p. 117), "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya". Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2017, p. 77-78) adalah: (1) Kesempatan untuk maju; (2) Keamanan kerja; (3) Gaji; (4) Perusahaan dan manajemen; (5) Pengawasan; (6) Faktor intrinsik dari pekerjaan; (7) Kondisi kerja; (8) Aspek sosial dalam pekerjaan; (9) Komunikasi; dan (10) Fasilitas.

Subjek dan Objek Penelitian

Adapun subyek dalam penelitian ini adalah karyawan operator produksi PT Kondobo Textindo Subang. Adapun obyek dalam penelitian ini beban kerja dengan indikatornya yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai. Dan kepuasan kerja dengan indikatornya yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi, dan fasilitas.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Adapun populasi penelitian ini ialah karyawan operator produksi PT Kondobo Textindo yang berjumlah 449 karyawan. Teknik *sampling* yang dipergunakan adalah simple random sampling dengan menggunakan *slovin*. Jumlah sampel dengan menggunakan slovin diperoleh 82 sampel.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2015, p. 160), “Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel”. Sugiyono (2017, p. 193) mengatakan, “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas konstruk dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid; (2) Demikian sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan atau indikator dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas item penelitian ini selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1	0,562	0,182	Valid
2	X2	0,552	0,182	Valid
3	X3	0,546	0,182	Valid
4	X4	0,623	0,182	Valid
5	X5	0,637	0,182	Valid
6	X6	0,727	0,182	Valid
7	X7	0,646	0,182	Valid
8	X8	0,779	0,182	Valid
9	X9	0,655	0,182	Valid
10	X10	0,730	0,182	Valid
11	X11	0,764	0,182	Valid

Berdasarkan uji validitas nilai r_{hitung} adalah hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan *outputnya* bernama *corrected item total correlation*.

Sedangkan untuk mendapatkan r_{tabel} , dilakukan dengan tabel r Product Moment, yaitu menentukan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $n = 82$, sehingga dapat diperoleh r_{tabel} sebesar 0,182 (Sugiyono, 2016, p. 126). Kaidah pengujiannya adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid; dan (2) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid.

Berdasarkan hasil uji validitas (Tabel 4) menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pertanyaan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} adalah 0,182. Sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y1	0,360	0,182	Valid
2	Y2	0,685	0,182	Valid
3	Y3	0,775	0,182	Valid
4	Y4	0,625	0,182	Valid
5	Y5	0,764	0,182	Valid
6	Y6	0,641	0,182	Valid
7	Y7	0,773	0,182	Valid
8	Y8	0,767	0,182	Valid
9	Y9	0,764	0,182	Valid
10	Y10	0,754	0,182	Valid
11	Y11	0,463	0,182	Valid
12	Y12	0,623	0,182	Valid
13	Y13	0,696	0,182	Valid
14	Y14	0,699	0,182	Valid
15	Y15	0,774	0,182	Valid
16	Y16	0,666	0,182	Valid
17	Y17	0,790	0,182	Valid
18	Y18	0,670	0,182	Valid
19	Y19	0,728	0,182	Valid
20	Y20	0,746	0,182	Valid

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2016, p. 121) mengatakan, “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Untuk mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Alpha Cronbach’s (a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Alpha* lebih besar dari r_{tabel} . Dari hasil uji reliabilitas menggunakan bantuan SPSS 24 disimpulkan pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach’s Alpha</i>	Koefisien Kesepakatan	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,766	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,761	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan bahwa semua indikator dari kedua variabel pada kuesioner yang diujikan dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, yaitu 0,766 untuk variabel beban kerja dan 0,761 untuk variabel kepuasan kerja.

Hasil uji asumsi klasik selanjutnya, yaitu uji normalitas dan uji linearitas menunjukkan hasil bahwa data berdistribusi normal dan model regresi linear atau terdapat hubungan linier antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Uji Korelasi *Product Moment*

Sunyoto (2015, p. 57) menyatakan bahwa, “Tujuan uji korelasi adalah untuk menguji apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat atautidak kuat, apakah hubungan tersebut positif atau negatif”. Berdasarkan hasil perhitungan IBM SPSS Statistik versi 25, diperoleh hasil analisis korelasi yang disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi Sederhana

		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	0,435**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	82	82
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	0,435**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	82	82

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi antara variabel beban kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y), nilai sig 0,000. Kemudian berdasarkan nilai Pearson Correlation yang dihubungkan antara masing-masing variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai yang sama yaitu 0,435 berada pada tingkat 0,400 – 0,599 hubungan sedang begitupun sebaliknya beban kerja terhadap kepuasan kerja ini berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Uji Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2017, p. 261) mengungkapkan, “Regresi Linier didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dalam analisis linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.0.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.
		B	Std. Error	Standardized Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	32,533	6,966		4,670	0,000
	Lingkungan Kerja	0,816	0,189	0,435	4,320	0,000

Pada Tabel 7, menunjukkan nilai konstan 32,533 dan beta 0,816 serta diperoleh t_{hitung} sebesar 4,320 < t_{tabel} (1,664) dan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Produser mencari statistik tabel dengan kriteria tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak serta df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data-2 atau 82-2 = 80, sehingga didapat t_{tabel} 1,664. dengan demikian H1 terdukung, artinya signifikan. Jadi, beban kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja.

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 7, diperoleh pula nilai konstanta 32,533 dan beta 0,816 dengan demikian persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 32,533 + 0,816X \dots (1)$$

Ini berarti bahwa variabel X (beban kerja) berpengaruh terhadap Y (kepuasan kerja karyawan) dengan diikuti penilaian sebesar 0,816. Dengan kata lain variabel X mempunyai pengaruh dengan variabel Y dengan arah perubahan positif.

Uji Signifikasi (Uji t)

Priyatno (2017, p. 50-51) menambahkan bahwa, “Uji t untuk mengetahui variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”.

Berdasarkan t_{hitung} dan nilai signifikan pada tabel analisis regresi, dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut: (1) Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H1 tidak terdukung, artinya signifikan; dan (2) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H1 terdukung, artinya tidak signifikan

Pada Tabel 7, menunjukkan nilai konstan 32,533 dan beta 0,816 serta diperoleh t_{hitung} sebesar $4,320 < t_{tabel}$ (1,664) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Produser mencari statistik tabel dengan kriteria tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak serta df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data-2 atau $82-2 = 80$, sehingga didapat t_{tabel} 1,664. dengan demikian H1 terdukung, artinya signifikan. Jadi, beban kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Priyatno (2017, p. 56), “Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbagn pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen”. Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 24.0, diperoleh hasil koefisien determinasi sebagaimana Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,435	0,189	0,179	11,729822

Tabel 8 menunjukkan nilai R = 0,435 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,189. Artinya kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 18,9% oleh beban kerja (X). Sedangkan sisanya ($100\% - 18,9\% = 81,1\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab lainnya.

Simpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan operator produksi PT Kondobo Textindo Subang. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang mengindikasi kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Operator Produksi PT Kondobo Textindo Subang sebesar 18,9% dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,189 artinya kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 18,9% oleh beban kerja (X). Sedangkan sisanya ($100\% - 18,9\% = 81,1\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya. Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r , nilai R^2 ini berada pada tingkat hubungan yang sedang.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan praktis olah data menggunakan SPSS*. Andi.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan produktivitas kerja: suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Akuntansi biaya: teori dan penerapannya seluk beluk akuntansi contoh dan aplikasinya*. Pustaka Baru Press
- Sunyoto, D. (2015). *Strategi Pemasaran. Center for Academic Publishing Service (CAPS)*
- Sutrisno. E (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tambengi, K. F., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Telekomunikasi indonesia tbk. Witel sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-288.