

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PKS SEI GALUH PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KABUPATEN KAMPAR

Deri Tamara Reski¹, Martha Hasanah Rustam^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords:</p> <p><i>Job Satisfaction</i> <i>Workload</i> <i>Employee Performance</i></p>	<p>This research was conducted at PKS Sei Galuh PT Perkebunan Nusantara V Kampar Regency. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction (X1) and workload (X2) on employee performance (Y) at PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kampar Regency, both partially and simultaneously. The population in this study were all employees at PT Perkebunan Nusantara V Kampar Regency, totaling 100 people. The method of determining the sample in this study using stratified random sampling. So the sample in this study was 100 employees. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this study is quantitative using multiple linear regression tests and the data is analyzed using the SPSS program. The results showed that job satisfaction and workload variables affect employee performance both partially and simultaneously. The coefficient of determination is 0.889, this indicates that the variables of job satisfaction and workload as a whole have an influence of 88.9% on employee performance while the remaining 11.1% is influenced by other variables not examined in this stud.</p>
Info Artikel	SARI PATI
<p>Kata Kunci:</p> <p>Kepuasan Kerja Beban Kerja Kinerja Karyawan</p> <hr/> <p>Corresponding Author: deritamara3@gmail.com</p>	<p>Penelitian ini dilakukan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar yang berjumlah 100 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan <i>stratified random sampling</i>. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,889, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 88,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya manusia suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Peran sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya, meskipun suatu perusahaan telah menggunakan mesin, peralatan modern yang serba canggih, dan otomatis. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran paling penting kepada perusahaan dan yang akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja. Menurut **Levinson** dalam **Marwansyah (2012)** “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya” yang berarti bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, bila kinerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Penilaian tentang kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan.

Adapun faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan beban kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan maupun instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan ataupun instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal sejauh mana pengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang tidak disiplin akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan, karena dengan jam kerja yang cenderung kurang *efektif* serta beban pekerjaan yang berlebihan maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja ini yang berakibat pada hasil produksi. Oleh karena itu pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Tabel 1.1. Turn Over karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2019	4	8	127
2020	3	5	124
2021	0	10	124
2022	3	11	113

Sumber: PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Tahun 2022

Dari table di atas dapat diketahui bahwa keluar masuknya karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh mengalami peningkatan dan penurunan setiap tahun nya. Jumlah karyawan yang paling banyak keluar adalah tahun 2022 dan jumlah karyawan yang paling banyak masuk adalah pada tahun 2019, di sini menunjukkan banyaknya jumlah karyawan yang keluar di akibatkan rendahnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan nya. Menurut Ibu Lestari selaku karyawan dibidang personalia PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh menyatakan bahwa salah satu alasan yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yaitu merasa tidak puas dengan pekerjaan nya, pemimpin yang kurang memperhatikan hasil kerja sehingga pada akhirnya akan berdampak pada hasil kinerja yang kurang baik.

Hal ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan adanya tingkat trun over karyawan yang tinggi tentunya sedikit banyak akan mempengaruhi kestabilan perusahaan seperti ketika keluarnya seorang karyawan perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat ditinggalkan seorang karyawan yang keluar tadi agar tetap menjaga kestabilan perusahaan, akan tetapi dilain sisi masuknya karyawan menimbulkan permasalahan lain di antaranya waktu seorang karyawan untuk beradaptasi dan juga pengeluaran biaya perektutan karyawan.

Selain Beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut **Mangkunegara (2005)** kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka turnover karyawan tinggi.

Selain itu tingkat kepuasan dapat di lihat dari hasil penilaian kinerja karyawan yang terjadi pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kampar pada tahun terakhir seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir /Tahun		Terlambat	
		Total	%	Total	%
2019	127	21	16,53%	15	11,81%
2020	124	28	22,58%	17	13,70%
2021	132	23	17,42%	15	11,36%
2022	113	26	23%	18	15,92%

Sumber: PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, 2022.

Dari data tabel diatas terlihat bahwa pada tahun 2019 jumlah karyawan pada PT. Perkebunana Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar 127 orang, total ketidakhadiran karyawan pada tahun tersebut 21 orang atau 16,53%. Sedangkan karyawan yang terlambat 15 orang atau 11,81%. Pada tahun 2020 jumlah karyawan 124 orang, total ketidakhadiran karyawan berjumlah 28 orang atau 22,58%. Sedangkan karyawan yang terlambat 17 orang atau 13,70% orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan 132 orang dengan total ketidakhadiran karyawan berjumlah 23 orang atau 17,42%. Karyawan yang terlambat 15 orang atau 11,36%. Total ketidakhadiran Pada tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 113 orang dengan jumlah ketidakhadiran karyawan 26 orang atau 23%. sedangkan karyawan yang terlambat sebanyak 18 orang atau 15,92%.

Berdasarkan tabel 1.2 sebelumnya dapat dijelaskan bahwa tingkat persentase absensi, ketidakhadiran dan keterlambatan tergolong dalam kinerja yang kurang baik. Dengan demikian, kinerja karyawan masih terlihat kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal. Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan sebelumnya, Absensi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar masih menggunakan absensi manual sehingga terdapat karyawan yang tidak datang tepat waktu baik dalam hal masuk kerja, istirahat maupun jam pulang. Hal ini juga di dukung dengan kurangnya pengawasan dari atasan, sehingga menjadi kebiasaan yang sering dilakukan oleh para karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Januari sampai dengan penelitian ini selesai dilaksanakan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar yang berjumlah 100 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang. Hasil penelitian kriteria responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Kriteria Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	83	83%
2	Perempuan	17	17%
Jumlah		100	100%
No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1	30 – 42 tahun	67	67%
2	43 – 55 tahun	33	33%
Jumlah		100	100%
No	Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMA/SMK	15	15%
2	D3	34	34%
3	S1	49	49%
4	S2	0	0%
5	Lainnya	2	2%
Jumlah		100	100%
No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	27	27%
2	5 - 10 Tahun	59	59%
3	> 10 Tahun	14	14%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2023

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang ditujukan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Instrumen yang valid adalah instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan atau mengukur data yang akurat. Ketika suatu instrumen valid, instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang perlu diukur (Sugiyono, 2017).

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan Kinerja Karyawan dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,773	Valid
2.		Y.2	0,725	Valid
3.		Y.3	0,710	Valid
4.		Y.4	0,849	Valid
5.		Y.5	0,773	Valid
6.		Y.6	0,558	Valid
7.		Y.7	0,799	Valid
8.		Y.8	0,780	Valid
9.		Y.9	0,785	Valid
10.		Y.10	0,638	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Kinerja Karyawan untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,3$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

Kepuasan Kerja (X1)

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan Kepuasan Kerja dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X1)	X2.1	0,821	Valid
2.		X2.2	0,848	Valid
3.		X2.3	0,845	Valid
4.		X2.4	0,912	Valid
5.		X2.5	0,491	Valid
6.		X2.6	0,881	Valid
7.		X2.7	0,895	Valid
8.		X2.8	0,659	Valid
9.		X2.9	0,862	Valid
10.		X2.10	0,885	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Kepuasan Kerja untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,3$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

Beban Kerja (X2)

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan Beban Kerja dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

No	Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1.	Beban Kerja (X2)	X2.1	0,830	Valid
2.		X2.2	0,804	Valid
3.		X2.3	0,846	Valid
4.		X2.4	0,857	Valid
5.		X2.5	0,700	Valid
6.		X2.6	0,795	Valid
7.		X2.7	0,839	Valid
8.		X2.8	0,786	Valid
9.		X2.9	0,867	Valid
10.		X2.10	0,801	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Beban Kerja untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada $> 0,3$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan adalah valid.

Uji Realibilitas

Menurut **Sugiyono (2018)** uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

Tabel Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,934	>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,955	>	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,957	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2023

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel berada $> 0,60$. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak diuji.

Analisis Data Penelitian Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,159	1,232		7,434	,000
	X1	,511	,042	,616	12,036	,000
	X2	,348	,046	,388	7,573	,000

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,159 + 0,511X_1 + 0,348X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,159. Artinya jika variabel kepuasan kerja dan beban kerja pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan pada PTPN V Kebun Sei Galuh Kabupaten Kampar sebesar 9,159.
2. Nilai koefisien (b₁) sebesar 0,511. Jika variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,511. Begitu sebaliknya, jika variabel kepuasan kerja menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,511.
3. Nilai koefisien (b₂) sebesar 0,348. Jika variabel beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,348. Begitu sebaliknya, jika variabel beban kerja menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,348.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,159	1,232		7,434	,000
	Kepuasan	,511	,042	,616	12,036	,000
	Beban	,348	,046	,388	7,573	,000

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja. Diketahui $t_{hitung} 12,036 > t_{tabel} 1,984$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya kepuasan

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.

2. Beban Kerja. Diketahui $t_{hitung} 7,573 > t_{tabel} 1,984$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4111,888	2	2055,944	389,336	,000 ^b
	Residual	512,222	97	5,281		
	Total	4624,110	99			

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Diketahui $F_{hitung} 389,336 > F_{tabel} 3,089$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan H_o ditolak karena F_{value} lebih kecil dari pada α dimana terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.20 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,889	,887	2,298

Sumber : Data Olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,889 atau 88,9%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan beban kerja sebesar 88,9%. Sedangkan sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh kepada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan $t_{hitung} 12,036 > t_{tabel} 1,984$ dan $Sig 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,511 membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan ikut menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian **Wijaya (2018)** yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas” menyatakan kepuasan kerja pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 7,945 > t_{tabel} 1,662$ dan $Sig 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kecenderungan meningkatnya kepuasan kerja mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan $t_{hitung} 3,348 > t_{tabel} 2,037$ dan $Sig 0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0,348 membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila beban kerja meningkat maka kinerja karyawan ikut menurun.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian Putri **Aulliya (2022)** yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak CV. Kembar Jaya) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} 3,752 > t_{tabel} 1,999$ dan $Sig. 0,000 < 0,05$ maka H_a diterima H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas secara simultan diketahui bahwa $F_{hitung} 389,336 > F_{tabel} 3,089$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima karena F_{hitung} lebih

besar dari F_{tabel} dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan H_0 ditolak karena F_{value} lebih kecil dari pada α dimana terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar. R Square sebesar 0,889 atau 88,9%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan beban kerja sebesar 88,9%. Sedangkan sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **Tobi Mahendra (2020)** dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tegal Jaya Makmur Sejahtera” menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan. Diketahui $F_{hitung} 42,592 > F_{tabel} 2,700$ dengan $Sig. 0,000 > 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,571 atau 57,1%. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 57,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar” maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.
2. Beban Kerja secara parsial tidak terdapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.
3. Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hr, Yuliani, 2014, *E-Learning Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)*, Yogyakarta : CV. Budi Utama
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.

- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kasmir. 2019. *Manajeimein Suimbeir Daya Manuisia (Teiori dan Praktik)*. Deipok: Rajawalil Preiss.
- Mulyadi, D. 2015. *Prilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakrya. AF.
- sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.