



Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT X

Siska Lisnawaty¹, Agung Wahyu Handaru², Christian Wiradendi Wolor³

^{1,2,3}Universitas Negeri Jakarta

siskalisnawaty241@gmail.com ahandaru@unj.ac.id christianwiradendi@unj.ac.id

Info Artikel :

Diterima :

DDMMYY

Disetujui :

DDMMYY

Dipublikasikan :

DDMMYY

ABSTRAK

Perusahaan perlu memberikan sebuah perlakuan yang baik kepada karyawan guna menciptakan sebuah SDM yang berkualitas, yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT X yang berjumlah 144 orang. Jumlah sampel adalah 106 responden yang dihitung berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kelonggaran ketidakteelitian sebesar 5% yang terdiri atas 20 responden pria (19%) dan 86 responden wanita (82%). Responden dipilih dengan teknik *stratified random sampling*. Data dikumpulkan dengan metode survei daring dan kemudian dilakukan analisis regresi linear berganda. Sebagai hasilnya, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja serta disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Regresi Linear Berganda

ABSTRACT

Companies need to provide good treatment to employees in order to create quality human resources, namely by paying attention to employee job satisfaction. This research purpose to examine the influence of Workload and Work Discipline on Job Satisfaction at PT X The total sample was 106 respondents calculated based on the Slovin formula with an allowance for inaccuracy of 5% consisting of 20 male respondents (19%) and 86 female respondents (82%). Respondents were selected using a stratified random sampling technique. Data was collected using an online survey method and then multiple linear regression analysis was carried out. As a result, workload has a significant negative effect on job satisfaction and work discipline has a significant positive effect on job satisfaction. Apart from that, workload and work discipline simultaneously influence the job satisfaction at PT X.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Job Satisfaction and multiple linear regression analysis*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Selain merupakan aset penggerak operasional bisnis dan membantu kelangsungan suatu perusahaan, SDM juga berperan besar dalam kemajuan organisasi. Perusahaan diharuskan melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif apabila ingin mencapai tujuan organisasinya. Kemampuan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya akan mempengaruhi kualitas kerja yang dilakukan karyawannya. Ketidakhagiaan menyebabkan pekerjaan tidak sejalan dengan yang perusahaan inginkan, maka pengelolaan sumber daya manusia yang efisien merupakan sebuah hal yang sangat fundamental (Meilasari et al., 2020). Ketika sumber daya manusia berhasil dikelola dengan sesuai dan berkualitas akan memberikan hasil kinerja bisnis yang maksimal selain itu juga meningkatkan profitabilitas.

Namun, sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya tidak terlepas dari sebuah masalah, yaitu rendahnya penanganan terhadap kualitas sumber daya manusia (Parimita et al., 2017). Perusahaan perlu memberikan sebuah perlakuan yang baik kepada karyawan guna menciptakan sebuah SDM yang berkualitas. kepuasan kerja adalah aspek penting yang harus diperhatikan, sebuah penentu tercapai atau tidak tujuan organisasi adalah kinerja pegawai, kinerja pegawai ditentukan oleh kepuasan kerja. (Tentama et al., 2019). Kepuasan kerja didefinisikan oleh Parimita et al (2019) sebagai persepsi baik atau buruk terhadap pekerjaan oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan kinerja dan tingginya disiplin kerja, sedangkan rendahnya kepuasan kerja dikaitkan dengan karyawan yang tidak hadir dalam bekerja, rendahnya produktivitas, serta pengunduran diri karyawan.

Masalah terkait kepuasan kerja dialami oleh PT X, yang terletak di Jakarta Pusat dan merupakan perusahaan yang menyediakan layanan laboratorium medis dan klinik terbesar di Indonesia dengan jumlah karyawan sebanyak 144 orang. Indikator kepuasan kerja salah satunya terlihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan, hal tersebut sesuai dengan penelitian Parimita et al (2019) yaitu terdapat hubungan antara ketidakhadiran karyawan dengan kepuasan kerja, rendahnya ketidakpuasan kerja dilihat dari tinggi tingkat kehadiran atau ketidakhadiran pegawai. Begitu pula sebaliknya, ketidakpuasan kerja yang tinggi terlihat dari rendahnya tingkat kehadiran atau ketidakhadiran pegawai. Berikut merupakan data absensi PT X selama 6 bulan.

Tabel 1 Data Ketidakhadiran Karyawan Juli – Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Absensi	Jumlah Hari Masuk	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D=BXC	E	F=D-E	G=E/DX100
JULI	139	21	2919	520	2399	17,8
AGUSTUS	139	22	3058	245	2813	8,0
SEPTEMBER	146	22	3212	211	3001	6,6
OKTOBER	146	21	3066	156	2910	5,1
NOVEMBER	143	22	3146	212	2934	6,7
DESEMBER	144	22	3168	195	2973	6,2
		RATA-RATA				8,4

Tabel 1 menunjukkan data ketidakhadiran karyawan PT X selama enam bulan pada tahun 2022. Pada bulan juli menunjukkan persentase tertinggi absensi sebesar 17,8% lalu disusul oleh bulan agustus persentase absensi sebesar 8,0%, selanjutnya pada bulan september sebesar 6,6%, bulan oktober menempati peringkat terendah persentase absensi yaitu sebesar 5,1%, lalu bulan november dan desember sebesar 6,7% dan 6,2%. Menurut Flippo (2005) persentase absen dari 0% hingga 2% diklasifikasikan baik, 3% hingga 10% diklasifikasikan tinggi, dan lebih dari 10% dinyatakan tidak wajar. Pada tabel 1.1 terlihat pada bulan juli tingkat persentase absensi mencapai 17,8% (lebih dari 10%) ini mengindikasikan adanya masalah terkait kepuasan kerja.

Pra riset dilakukan dengan melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan guna mendapat info tentang faktor-faktor yang ada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, peneliti menemukan penyebab absensi karyawan adalah beban kerja yang tinggi, para karyawan merasa beban kerja dihadapi terlalu banyak, hal tersebut disebabkan karena sistem kerja yang masih manual dan karyawan diharuskan untuk merampungkan pekerjaannya sesuai dengan tenggat yang telah disepakati. Sebagai perusahaan jasa yang memiliki 604 outlet yang tersebar diseluruh indonesia, PT X dituntut untuk dapat mengakomodir seluruh outlet dimulai dari perekrutan, pemberian gaji, training, dan lain-lain, dengan sistem kerja yang masih manual membuat karyawan merasa beban kerja yang mereka rasakan cukup tinggi. Berlimpahnya tugas yang mesti dituntaskan karyawan dalam masa yang telah disepakati disebut beban kerja, ketika seorang karyawan mempunyai tugas yang cukup berat, kepuasan kerjanya menurun dan menjadi kurang produktif, perusahaan harus dapat mengevaluasi kembali kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan karena banyaknya beban kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan (Khandan & Maghsoudipour, 2012).

Setiap bisnis di era digital modern perlu beradaptasi agar dapat berkembang dalam menghadapi teknologi dan disrupsi digital. Memanfaatkan teknologi adalah salah satu pola pikir adaptif yang diperlukan. PT X berupaya melakukan perubahan guna membantu dunia usaha menjadi lebih efisien, kompetitif, dan mampu mendukung rencana dan strategi yang terlaksana dengan baik. Namun, dalam pelaksanaannya mengadopsi teknologi baru membutuhkan waktu adaptasi yang cukup lama, perusahaan juga perlu trial and error dan adaptasi dengan sistem baru tersebut, terkadang perusahaan juga masih mencari – cari sistem yang cocok untuk perusahaannya. Dengan sistem kerja yang masih berubah-ubah dan beberapa pekerjaan masih mengadopsi sistem manual membuat karyawan PT X butuh waktu yang tidak sebentar untuk merampungkan pekerjaannya karena mereka butuh durasi untuk mempelajari dan memahami sehingga tugasnya membuat beberapa dari mereka lembur karena pekerjaan tersebut, sehingga mereka memiliki waktu istirahat yang pendek dan menyebabkan ketidakhadiran dalam bekerja.

Kebijakan kerja yang tidak memadai di dalam perusahaan terlihat dari ketegangan fisik dan mental yang dialami karyawan. Apabila kemampuan fisik seorang pegawai kurang memadai atau beban kerjanya berlebihan, niscaya ia akan mengalami kesulitan dalam kemampuannya dalam bekerja, yang pada akhirnya akan menyebabkan ia merasa sakit-sakitan bekerja pada saat itu (Mahendrawan, 2015). Menurut penelitian Lumunon et al., (2019), Tentama et al., (2019) dan Anasi (2020) beban kerja punya pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Penjelasan ini memperjelas bahwasanya ada tanda-tanda permasalahan terkait beban kerja yang memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja.

Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah disiplin kerja, hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Melani et al., (2020), Lucky Meilasari et al., (2020). Kedisiplinan yang baik dicerminkan melalui tingkat rasa tanggung jawab seseorang pada pekerjaan yang diberi oleh atasannya, disiplin kerja ialah sifat patuh dan sadar mentaati peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan pekerjaan, oleh

karena itu manajer diharuskan memberikan pemahaman agar bawahannya mempunyai tanggung jawab yang tinggi oleh sebab itu memiliki kedisiplinan yang baik. Seseorang pemimpin dikatakan berhasil ketika memimpin bawahannya, ketika bawahannya mempunyai kedisiplinan yang tinggi (Saputra & Turnip, 2018). Memelihara dan menaikkan kedisiplinan memang sulit dilakukan, karena dipengaruhi oleh banyak penyebab. Ketika kedisiplinan tinggi maka rasa puas yang dirasakan karyawan akan tercipta yang membuat berpengaruh pada kinerja perusahaan dan meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Permasalahan disiplin kerja disebabkan oleh ketidakhadiran, keterlambatan, defisiensi produktivitas, dan pembangkangan (Prasetyo et al., 2021). Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan PT X, peneliti menemukan salah satu masalah terkait disiplin kerja yaitu keterlambatan karyawan, persentase tingkat keterlambatan karyawan PT X selama 6 bulan ditunjukkan oleh tabel 2.

Tabel 2 Data Keterlambatan Karyawan Juli – Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Keterlambatan	Persentase Tingkat Keterlambatan (%)
A	B	C	D=BXC	E	F=E/DX100
JULI	139	21	2919	353	12,1
AGUSTUS	139	22	3058	494	16,2
SEPTEMBER	146	22	3212	626	19,5
OKTOBER	146	21	3066	502	16,4
NOVEMBER	143	22	3146	423	13,4
DESEMBER	144	22	3168	601	19,0
RATA-RATA					16,1

Pada Tabel 2 memperlihatkan tingkat keterlambatan karyawan PT X pada bulan juli – desember 2022, pada PT X memiliki jam kerja yang dimulai pada 08.30 WIB – 17.00 WIB, jika karyawan datang melebihi dari jam mulai kerja yang ditentukan maka dapat dinyatakan telat. Tingkat keterlambatan tertinggi terdapat pada bulan september dengan jumlah 19,5% dan paling rendah adalah pada bulan juli yaitu sebesar 12,1%. Dari pemaparan para karyawan, keterlambatan terjadi karena kelelahan dalam bekerja, terjebak macet, kondisi cuaca dan lain-lain. Namun PT X berusaha untuk mengurangi tingkat keterlambatan karyawan, yaitu dengan memberlakukan denda apabila karyawan terlambat, terlambat 30 menit karyawan didenda sebesar Rp5.000, terlambat 30 menit – 1 jam didenda sebesar Rp10.000, dan karyawan yang terlambat lebih dari satu jam didenda sebesar Rp15.000 namun diberlakukan nya denda tersebut tidak berpengaruh terhadap keterlambatan karyawan, karyawan masih tetap terlambat meskipun telah diberikan sanksi denda. Kebijakan perusahaan yang belum tepat membuat karyawan tetap melakukan keterlambatan, nominal denda yang kecil membuat karyawan menyepelekan hal tersebut sehingga tidak membuat efek jera terhadap karyawan dan mereka mengulangi kesalahannya kembali.

Menurut Hartatik (2014) disiplin kerja adalah taktik yang dipergunakan oleh seorang manajer atau pemimpin organisasi agar perilaku individu berubah dan untuk menaikkan pengetahuan dan kemauan individu agar menuruti semua aturan sesuai dengan norma-norma sosial yang relevan. Kedisiplinan di tempat kerja sangat penting agar tercapainya tujuan perusahaan. Sebagaimana dijelaskan di atas, terdapat tanda-tanda masalah disiplin kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bukti lebih lanjut bahwa disiplin kerja mempunyai dampak besar terdapat pada penelitian Rizki et al., (2023), Purnomo & Putranto, (2020), Sa'adah et al., (2022) dan Azhar et al., (2020) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, fenomena yang terjadi di PT X, dan data yang didapat, peneliti memiliki keinginan untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT X”

METODE PENELITIAN

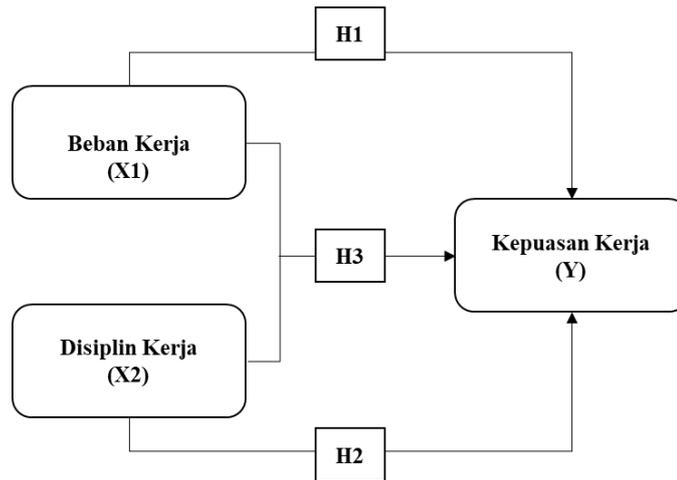
Penelitian positivistis yang disebut juga dengan metodologi analisis kuantitatif dan deskriptif eksplanatori digunakan pada penelitian ini. PT X yang jumlahnya 144 orang adalah populasi penelitian ini, sedangkan sampel sebesar 106 yang diambil dari rumus slovin 5% responden dipilih dengan teknik *stratified random sampling* serta skala likert interval 1-4 digunakan pada penelitian ini.

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kepuasan Kerja (Y) (Robbins 2008)	<i>The job itself</i>	Isi Pekerjaan	1, 2	
		Pekerjaan yang membangkitkan semangat	3	
		Pekerjaan yang menarik	4	
		Gaji sesuai kebutuhan	5, 6	

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Beban Kerja (X1) (Rubio et al., 2004), (Heryati 2016).	<i>Payment</i>	Tunjangan	7, 8	Likert
		Bonus	9	
		Jenjang karir	10	
	<i>Promotion</i>	<i>Placement</i>	11	
		Tata cara	12	
		Memberikan perhatian	13	
	<i>Supervision</i>	Memberikan arahan	14	
		<i>Co-workers</i>	Memberikan dukungan	
	Bersahabat		16	
	Kooperatif		17	
Menghargai dan menghormati	18			
Tugas fisik	19			
Fisik	Jumlah pekerjaan	20, 21		
	Kemampuan	22		
	Tanggung jawab	23		
	Beban pekerjaan	24		
Mental	Motivasi dari atasan	25		
	Waktu bekerja	26		
Waktu	Waktu istirahat	27, 28		
	Jarak waktu antar pekerjaan	29		
	Ketepatan waktu masuk kerja	30		
Disiplin Kerja (X2) (Pranitasari & Khotimah, 2021)	Taat kepada aturan waktu	Penggunaan jam istirahat	31	
		Ketepatan waktu keluar kantor	32	
	Taat kepada aturan perusahaan	Berpakaian sesuai aturan	33	
		Etos kerja yang baik	34	
	Taat kepada aturan perilaku	Memahami aturan	35	
		Bertanggung jawab	36	
		Hubungan dengan unit kerja lain	37	
		Pekerjaan sesuai dengan unit kerja	38	

SPSS dipakai guna mengolah menguji, dan menganalisis data. Hal yang pertama dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas yang menghasilkan bahwa instrumen valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda lalu uji hipotesis dengan uji parsial (Uji t) dan uji simultan (Uji F).



Gambar 1 Model Penelitian

Gambar tersebut merupakan kerangka teoretik dan model penelitian, hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1

- Ho1: Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- Ha1: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 2

- Ho2: Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- Ha2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 3

- Ho3: Beban Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- Ha3: Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemaparan terkait kondisi sampel dalam penelitian ini diperlukan, oleh karena itu dilakukan deskripsi data, yaitu karyawan PT X yang berjumlah 106 orang. Peneliti melakukan deskripsi data responden dengan membuat kategori berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan, dan status.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	86	82%
Laki-laki	20	19%
Jumlah	106	100%

Pada tabel 3 responden didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 82% dari jumlah total 106 responden, responden perempuan pada penelitian ini jumlahnya 86 orang karyawan. Sedangkan laki-laki berjumlah 19% atau 20 orang karyawan.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	16	15%
25-35 tahun	74	70%
36-45 tahun	12	11%
>45 tahun	4	4%
Jumlah	106	100%

Selanjutnya, pada tabel 4 memperlihatkan karakteristik responden berlandaskan usia. Persentase frekuensi tertinggi berada pada rentang usia 25 – 35 tahun dengan jumlah 74 orang atau

70%, responden. Sedangkan responden dengan persentase terendah berada pada rentang usia >45 tahun dengan total 4 orang atau 4%.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
Diploma (D3)	35	33%
S1	71	67%
Jumlah	106	100%

Tabel 5 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Responden didominasi oleh pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 71 orang atau 67%.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase
Belum Menikah	67	63%
Menikah	39	37%
Jumlah	106	100%

Pada tabel 6 terdapat karakteristik responden berdasarkan status pernikahan. Pada studi ini responden didominasi dengan status belum menikah yakni sejumlah 63% atau 67 orang

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	35	33%
2-5 tahun	51	48%
6-10 tahun	4	4%
> 10 tahun	16	15%
Jumlah	106	100%

Tabel 7 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Masa kerja < 1 Tahun sebanyak 33% atau 35 orang, sedangkan karyawan dengan masa kerja 2 – 5 tahun sebanyak 48% atau 51 orang, lalu untuk masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 4% atau 4 orang dan dengan masa kerja > 10 tahun sebanyak 15% atau 16 orang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2014), diuji guna menilai hubungan linier atau pengaruh antara suatu variabel keterikatan dengan 2 atau lebih variabel independen adalah tujuan dari analisis regresi linear berganda, yaitu:

Tabel 8 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.313	7.147		6.061	.000
	Beban Kerja	-.385	.136	-.261	-2.834	.006
	Disiplin Kerja	.691	.207	.307	3.341	.001

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai konstanta dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 43,313 - 0,385X_1 + 0,691X_2 \quad (1)$$

Dapat dilihat pada model persamaan di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 43,313 yang mewakili keadaan atau besar kecilnya variabel Y (kepuasan kerja) jika tidak terpengaruh oleh variabel X1 (beban kerja) dan X2 (disiplin kerja) adalah sebesar 43,313. Beban kerja (X1) mempunyai koefisien regresi negatif dengan nilai -0,385 hal tersebut memberikan pemahaman ketika semakin tinggi beban

kerja karyawan PT X maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Hal ini dapat ditarik kesimpulan yaitu beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan.

Variabel disiplin kerja (X2) menghasilkan koefisien regresi bernilai positif adapun nilainya adalah 0,69. Hal tersebut memberikan pemahaman ketika semakin tinggi disiplin kerja karyawan PT X maka kepuasan kerja akan semakin tinggi sebesar 0,691. Dari pemahaman tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk memastikan bagaimana variabel X mempengaruhi variabel Y (Priyatno 2014). Dalam uji t H_0 diterima jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 begitu juga sebaliknya merupakan asas pengambilan keputusan pada uji ini.

Rumusan Hipotesis 1

- H_0 : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT X
- H_a : Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT X

Rumusan Hipotesis 2

- H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT X
- H_a : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT X

Tabel 9 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.313	7.147		6.061	.000
Beban Kerja	-.385	.136	-.261	-2.834	.006
Disiplin Kerja	.691	.207	.307	3.341	.001

Berdasarkan tabel diatas, variabel beban kerja (X1) punya nilai signifikansi 0,006 yang artinya kurang dari 0,05, angka ini memperlihatkan jika beban kerja punya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi 0,001 yang berarti kurang dari 0,05, angka tersebut memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pada kepuasan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilaksanakan guna mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen kepada variabel dependen secara bersamaan. kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1. H_0 diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$
2. H_0 ditolak jika nilai signifikansi $< 0,05$

Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- H_0 : Beban kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X
- H_a : Beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X

Tabel 10 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.122.591	2	1.061.296	8.472	.000b
Residual	12.903.531	103	125.277		
Total	15.026.123	105			

a Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja

Pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan, yaitu variabel beban kerja dan disiplin kerja memiliki angka signifikansi 0,000 yang berarti kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak, hal tersebut menunjukkan beban kerja dan disiplin kerja memiliki berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis data telah dilaksanakan dan disimpulkan jika beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya terlampaui/terbanyak mengakibatkan kepuasan kerja yang dirasa semakin rendah, begitu juga sebaliknya, sedikitnya beban kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan kepuasan kerja akan meningkat.

Beban kerja mengacu kepada sekelompok atau beberapa pekerjaan yang diharuskan selesai oleh suatu unit perusahaan atau tim karyawan pada jangka yang telah ditentukan (Triwulandari & Suharto 2018). Namun, sedikit pengurangan jam kerja akan menyebabkan harga diri pekerja menurun. Stres di tempat kerja dapat dilihat pada lingkungan kerja mental dan fisik. Jika stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang dialami seorang karyawan berlebihan atau keterbatasan fisiknya sangat parah, hal ini dapat menyebabkan cedera terkait pekerjaan dan karyawan tersebut dapat mengalami depresi akibat pekerjaannya. Jika terdapat stres kerja yang signifikan maka akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan secara signifikan (Novita & Kusuma, 2020).

Temuan penelitian ini menguatkan penyelidikan sebelumnya oleh Lumunon et al (2019), Tentama et al (2019), Anasi (2020), Siregar et al., (2023), Novita & Kusuma (2020), Talo et al., (2020), dan Kurniawan et al., (2021).

Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis data dilakukan membuahkan hasil yang baik dan substansial, memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja mempunyai dampak positif pada kepuasan kerja. Kebahagiaan kerja yang dirasakan meningkat seiring dengan tingkat disiplin kerja seorang karyawan dan sebaliknya. Disiplin ini mencakup kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua norma sosial dan kebijakan tempat kerja yang berlaku. Tingkat kedisiplinan seseorang menunjukkan rasa tanggung jawabnya terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasilnya, tujuan individu dan perusahaan tercapai dan semangat kerja meningkat (Azhar et al., 2020).

Analisis data yang dilakukan membuahkan hasil yang baik dan substansial, memperlihatkan jika disiplin kerja memberikan dampak positif pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan meningkat seiring dengan tingkat disiplin kerja seorang karyawan dan sebaliknya.

Disiplin ini mencakup kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua norma sosial dan kebijakan tempat kerja yang berlaku. Tingkat kedisiplinan seseorang menunjukkan rasa tanggung jawabnya terhadap kewajiban yang diberikan kepadanya. Hasilnya, tujuan individu serta perusahaan tercapai dan semangat kerja meningkat (Azhar et al., 2020). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Melani et al., (2020), Syarifudin & Jaenab (2021), Muttaqijin (2021), Purnomo & Putranto (2020), Sa'adah et al., (2022) dan Azhar et al., (2020) yang menemukan ada pengaruh positif dan signifikan terkait disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian yang telah dilaksanakan, ditemukan bahwa beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. Hal tersebut sesuai dengan (Triwulandari & Suharto, 2018) dan (Meilasari et al., 2020) menemukan bahwa Variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Setelah dilakukannya analisis pada penelitian ini “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X” dapat ditarik kesimpulan Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT X, artinya ketika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, begitu pula sebaliknya jika beban kerja menurun maka kepuasan kerja meningkat Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT X, artinya ketika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja meningkat, dan ketika disiplin kerja menurun maka kepuasan kerja menurun. Beban kerja serta disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X.

DAFTAR PUSTAKA

- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6–7), 377–398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.” *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalia Edisi Keenam*. Raja Grafindo.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 56–75.
- Khandan, M., & Maghsoudipour, M. (2012). Survey of workload and job satisfaction relationship in a productive company. *Iran Occupational Health*, 9(1), 30–36.
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Mahendrawan, G. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Melani, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Peluang Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 504. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3797>
- Mutttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 250–257.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)e-ISSN 2723-424X*, 1(2), 164–173.
- Parimita, W., Pambudi, W. S., & Aminah, H. (2017). the Impact of Career Development and Workload Toward Employee Job Satisfaction At Pt Askindo Jakarta. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 39–57. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.008.1.03>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- prasetyo, Yudi, D., Anindita, R., & Purwandasari, Dian, A. (2021). *Jurnal Manajemen Bisnis*. *Manajemen Bisnis*, 1(2), 47–56. non-dwnldmgr-download-dont-retry2download
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259–266. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>
- Robbins, S.P, Timothy, A. J. (2008). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Salemba Empat.
- Rubio, S., Díaz, E., Martín, J., & Puente, J. M. (2004). Evaluation of subjective mental workload: A

comparison of SWAT, NASA-TLX, and workload profile methods. *Applied Psychology*, 53(1), 61–86.

Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHA Dequity Jurnal MANAJEMEN*, 4(1), 55. <https://doi.org/10.51804/iej.v4i1.1665>

Saputra, A., & Turnip, R. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) P3B SUMBAGUT. *Januari*, 29(2), 1–9.

Syarifudin, S., & Jaenab, J. (2021). the Effect of Organizational Culture and Work Discipline on Job Satisfaction of Bima City Social Service Employees. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 9(2), 148–157. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v9i2.3732>

Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.