JURNAL SWABUMI, Vol.5 No.2 September 2017, pp. 2~1
ISSN: 2355-990X
E-ISSN: 2549-5178

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MULYA ADHI PARAMITA DIVISI *MAINTENANCE* DAN *ENGINEERING*

Rosyana Dewi[1], Siti Mabrur Rachmah [2]

[1,2] Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: [1]rosyanadewi00@gmail.com, [2]siti.smc@bsi.ac.id,

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang paling penting dimana kompetisi perusahaan memaksa agar setiap perusahaan dapat bekerja secara efisien, efektif dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Mulya Adhi Paramita, khususnya divisi *Maintenance* dan *Engineering*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi 30 responden dipilih menggunakan teknik sampel jenuh dengan penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Analisis data menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai Thitung 1.887 < Ttabel 2.051. Hal ini menegaskan bahwa beban kerja tidak dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang berdampak secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai Thitung > Ttabel 2.874 > 2.051 artinya menunjukkan bahwa pentingnya perhatian terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, beban kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung 16.127 > Ftabel 3.34. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap beban kerja dan kepuasan kerja secara efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

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

Abstract

Human resources are the company's most important asset where company competition forces each company to work efficiently, effectively and productively. This study aims to determine the effect of workload and job satisfaction on employee productivity at PT Mulya Adhi Paramita, especially the Maintenance and Engineering division. This research uses quantitative methods, with a population of 30 respondents selected using saturated sample technique with the use of questionnaires as a data collection tool. The results showed that workload had no effect on employee productivity, with a Thitung value of 1.887 < Ttable 2.051. This confirms that workload cannot be considered as one of the factors that have a significant impact on work productivity. In addition, job satisfaction has a significant effect on work productivity, with a value of Thitung > Ttabel 2.874 > 2.051, which shows that the importance of attention to job satisfaction in increasing employee productivity. Simultaneously, workload and job satisfaction have a significant effect on employee work productivity, as indicated by the value of Fcount 16.127 > Ftable 3.34. This shows that good management of workload and job satisfaction can effectively increase employee productivity.

Keywords*: Workload, Job Satisfaction, Employee Productivity*

Diterima Februari 10, 2017; Revisi Februari 16 , 2017; Disetujui Maret 15, 2017

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang paling penting dimana kompetisi perusahaan memaksa agar setiap perusahaan dapat bekerja secara efisien, efektif dan produktif. Menurut (Surajiyo, Nasruddin, 2020) mendefinisikan sumber daya manusia adalah aset yang tak ternilai bagi setiap organisasi. Kemampuan mereka untuk berpikir, merasa, dan bertindak secara kreatif dan produktif tidak dapat digantikan oleh teknologi atau sumber daya lainnya, bahkan dengan teknologi paling canggih sekalipun, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan, motivasi, dan dedikasi dari individu-individu yang membentuknya. Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi juga terkait erat dengan keberagaman keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh setiap individu. Keragaman ini memberikan organisasi kemampuan untuk mengatasi tantangan dengan berbagai sudut pandang dan pendekatan yang berbeda. Tanpa keterlibatan dan kontribusi dari sumber daya manusia, upaya organisasi untuk mencapai tujuannya akan terhambat.

Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi perusahaan untuk menghargai, mengembangkan, dan memanfaatkan secara optimal sumber daya manusia yang dimilikinya. Investasi dalam pengembangan karyawan di suatu perusahaan sebagai penggerak utama seluruh kegiatan produktivitas atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, tentu tidak lepas dari kinerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman, berpengetahuan dan ketrampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola fasilitas perusahaan seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

Penelitian ini mengambil objek pada karyawan PT. Mulya Adhi Paramita divisi *Maintenance* dan *Engineering.* PT. Mulya Adhi Paramita bergerak di bidang distributor bahan kimia pelarut terkemuka di Indonesia dan bagian dari *ChemStation Asia Group* yang berkantor pusat di singapura dengan anak perusahaan yang tersebar di wilayah asia pasifik di cina, malaysia, taiwan dan vietnam. PT. Mulya Adhi Paramita menawarkan berbagai layanan yang menyeluruh, mengadakan dan mendistribusikan lebih dari 130 jenis bahan kimia sejenis solvent di seluruh kawasan *ASEAN*, didukung oleh tim yang berorientasi pada kualitas dengan pengalaman bertahun-tahun, hal ini menjadikan PT. Mulya Adhi Paramita sebagai salah satu stokis pelarut kimia terkemuka. Pencapaian dan kualitas layanan yang dimiliki PT. Mulya Adhi Paramita berkomitmen untuk memenuhi berbagai standar manajemen organisasi yang diakui secara internasional. Melalui upaya tanpa henti PT. Mulya Adhi Paramita telah mendapatkan kepercayaan dari pelanggan dan memperkuat kualitas pasar.

Divisi *Maintenance* dan *Engineering* yang merupakan bagian penting dari perusahaan. Alasan pemilihan objek karena divisi *Maintenance* dan *Engineering* memiliki tanggung jawab memeliharaan internal perusahaan dan titik koordinator berlangsungnya kegiatan operasional perusahaan. Fenomena yang di temukan pada divisi *Maintenance* dan *Engineering* banyaknya *outstanding* pekerjaan yang belum terselesaikan, berikut data pekerjaan periode November 2023 hingga April 2024.

Tabel 1. Data Pekerjaan Divisi *Maintenance* dan *Engineering* Periode November 2023 – April 2024

Periode Bulan	Total Pekerjaan	Total Penyelesaian	*Outstanding* Pekerjaan	Persentase Outstanding
November	252	223	29	11.51%
Desember	202	172	30	14.85%
January	291	259	32	11.00%
February	235	208	27	11.49%
Maret	236	209	27	11.44%
April	172	143	29	16.86%

Sumber : Data Perusahaan

Berdasarkan Tabel I.1 dapat disimpulkan bahwa data pekerjaan pada karyawan PT. Mulya Adhi Paramita divisi *Maintenance* dan *Engineering* bahwa masih banyak pekerjaan yang belum terselesaikan dan cenderung fluktuatif selama beberapa bulan terakhir, yang dimana jumlah pekerjaan yang belum terselesaikan bervariasi dari bulan ke bulan. Meskipun ada bulan di mana jumlah pekerjaan belum

terselesaikan di bulan November 2023 terdapat 29 *outstanding* pekerjaan, kemudian meningkat pada bulan Desember 2023 terdapat 30 *outstanding* pekerjaan dan di bulan Januari 2024 terdapat 32 *outstanding* pekerjaan yang belum diselesaikan, ada juga bulan di mana jumlahnya menurun, seperti bulan February 2024 dan Maret 2024 terdapat 27 *outstanding* pekerjaan yang belum selesai. Dan meninggkat kembali pada bulan April 2024 terdapat 29 *outstanding* pekerjaan yang belum terselesaikan.

Hal ini mendukung fenomena kurangnya pencapaian hasil kerja atau minimnya produktivitas karyawan pada divisi *Maintenance* dan *Engineering*. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya perusahaan mampu mempunyai karyawan yang dapat mencapai produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Untuk itu, peneliti mencari faktor yang menjadi penyebab karyawan tersebut merasa tidak maksimal dengan hasil kerjanya yaitu dengan mengadakan pra survey terhadap karyawan divisi *Maintenance* dan *Engineering*. Berikut ini merupakan rekapitulasi pra survey yang diterima oleh karyawan pada PT. Mulya Adhi Paramita divisi *Maintenance* dan *Engineering*.

Tabel 2. Rekapitulasi Pra Survey Beban Kerja PT. Mulya Adhi Paramita Divisi *Maintenance* dan *Engineering*

Pertanyaan	Ya	Tidak
Karyawan merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu banyak	60%	40%
Karyawan di tuntut untuk bekerja lebih cepat, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal	60%	40%
Karyawan merasa kemampuan tidak meningkat selama bekerja dalam perusahaan	30%	70%
Karyawan disini bekerja dengan lebih mementingkan diri sendiri dari pada rekan kerja yang lain	30%	70%
Karyawan merasa karyawan lain ada yang berkesan melakukan pencitraan dalam bekerja	60%	40%
Karyawan merasa bingung dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh atasan	20%	80%

Sumber: Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel I.2 secara keseluruhan, hasil pra survei menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Mulya Adhi Paramita, termasuk beban pekerjaan yang tinggi, tuntutan untuk bekerja lebih cepat, serta kurangnya perkembangan kemampuan. Namun, kesadaran terhadap kepentingan pribadi dan keteraturan dalam pekerjaan yang diberikan oleh atasan dianggap cukup baik.

Selanjutnya, faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan yakni kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk melakukan tugas mereka dengan baik, karena jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka dapat meningkatkan keuntungan pula bagi perusahaan. Maka dari itu peneliti mencari faktor kepuasan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan mengadakan pra survey terhadap karyawan divisi *Maintenance* dan *Engineering*. Berikut ini merupakan rekapitulasi pra survey yang diterima oleh karyawan pada PT. Mulya Adhi Paramita divisi *Maintenance* dan *Engineering*.

Tabel 3. Rekapitulasi Pra Survey Kepuasan Kerja PT. Mulya Adhi Paramita Divisi *Maintenance* Dan *Engineering*

Pertanyaan	Ya	Tidak
Saya menyukai pekerjaan saya karena sesuai dengan skill saya	100%	0%
Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang bersih, aman dan nyaman	100%	0%
Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan	60%	40%
Saya senang ketika pimpinan memberikan arahan yang jelas dalam memberikan pekerjaan	100%	0%
Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	100%	0%

Sumber: Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel I.3 Secara keseluruhan, hasil pra survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan kondisi kerja di PT. Mulya Adhi Paramita, meskipun masih ada beberapa area yang dapat ditingkatkan, seperti peningkatan gaji dan lebih jelasnya arahan dari pimpinan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja maka beban kerja dan kepuasan kerja karyawan harus di perhatikan dan dikelola dengan baik. Ketika kedua aspek ini dikelola dengan baik, maka karyawan akan memberikan kontribusi yang positif dan dapat meningkatkan produktivitas kerja keseluruhan organisasi. Hal ini akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif dan berkelanjutan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Menurut (Rohman, 2023) hubungan antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja sangat erat, karena jika beban kerja meningkat dan jumlah tenaga kerja terbatas, hal itu dapat menghasilkan kelelahan kerja. Sebaliknya, jika beban kerja ringan dan jumlah tenaga kerja berlebihan, dapat menimbulkan rasa bosan. Ada berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti ketidak sesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, rendahnya komitmen dan motivasi karyawan, kurangnya disiplin, dan tingginya beban kerja yang ditanggung. Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan (Sally et al, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Hutabarat, 2021) dipengaruhi oleh dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal :

a. Faktor internal yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri meliputi. Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya). Dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, kepuasan).
b. Faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi. (1) Tugas seperti sikap kerja, beban yang di angkat, peralatan, sarana informasi, dan sebagainya. (2) Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, sistem kerja, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas serta wewenang dan sebagainya. (3) Lingkungan kerja meliputi, lingkungan kerja fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperature ruangan dan lain-lain.

Indikator yang mempengaruhi beban kerja menurut (Hutabarat, 2021) yaitu :

a. Beban waktu (*time load*) :
   Meliputi tingkat monitoring karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan Jumlah waktu yang tersedia dalam pelaksanaan kerja
b. Beban usaha mental (*mental effort load)* :
   Beban usaha mental meliputi tuntutan mental atau tingkat mental karyawan dalam melaksanakan tekanan suatu pekerjaan.
c. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) :
   Beban tekanan psikologis menyangkut tuntutan mental atau tingkat mental karyawan dalam melaksanakan tekanan suatu pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Astuti & Mayasari, 2021) bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia yakni mengenai kepuasan kerja, setiap perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan harus lebih tinggi diantara para pekerja, hal tersebut menjadi salah satu syarat guna meningkatkan kemampuan kerja, kinerja, kualitas serta pelayanan. Sumber daya yang baik akan tercipta apabila suatu perusahaan dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan setia kepada organisasi tempatnya bekerja dan akan menunjukkan raut wajah yang ceria ketika bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Yunita, Sedarmayanti, 2024) yaitu :

a. Balas jasa yang adil dan layak (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan kerja dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan ataupun pekerjaannya.
b. Suasana dan lingkungan kerja yang baik serta kondusif dapat mendorong kepuasan kerja bagi seorang karyawan.
c. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya yang ditetapkan oleh seorang atasan dalam organisasi dapat menciptakan integrasi dan serasi dan mendorong kepuasan kerja karyawan sehingga tercapai sasaran yang maksimal.

Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Yunita, Sedarmayanti, 2024) sebagai berikut :

a. Gaji atau bayaran yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan setiap bulan merupakan hal penting dalam kepuasan kerja. Mencakup jumlah gaji atau bayaran yang diterima oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan setiap bulan. Jumlah gaji yang kompetitif dan adil merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
b. Pekerjaan itu sendiri dalam hal tersebut menyoroti sejauh mana karyawan dapat menerapkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
c. Lingkungan kerja mencakup fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan karyawan.
d. Peran atasan dalam memberikan bimbingan, perintah, petunjuk dan arahan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung pekerjaan.
e. Rekan kerja, pada dimensi rekan kerja ini menekankan interaksi antara karyawan dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Kolaborasi yang baik dan dukungan antar rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.
f. Promosi mencakup kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir atau naik jabatan selama bekerja. Dengan adanya kesempatan untuk promosi, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras, meningkatkan kinerja dan mengasah keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan promosi.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Menurut (Anggraini et al., 2023) produktivitas kerja merupakan hal yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi. Faktor-faktor seperti kemampuan fisik dan mental karyawan, hubungan interpersonal di tempat kerja, motivasi, pendidikan, keterampilan, dan lain-lain semuanya dapat memengaruhi tingkat produktivitas individu maupun kelompok. Produktivitas kerja pada suatu organisasi mempunyai peranan yang penting. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada naik turun produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut (Muhammad Hamdani, Rozalina, 2023) yaitu meliputi : Pengawasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, fasilitas kerja, beban kerja, absensi kerja, seleksi karyawan dan tingkat perputaran karyawan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor tersebut agar mendorong maksimalnya produktivitas.

Indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut (Anggraini et al., 2023) sebagai berikut :

a. Kemampuan produktivitas kerja melibatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan, serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kualitas yang diharapkan.
b. Meningkatkan hasil yang dicapai dalam produktivitas kerja merupakan sebuah tujuan yang ingin diraih oleh seorang karyawan, baik individu maupun organisasi. Tujuan spesifik untuk produktivitas kerja yang ingin dicapai dengan cara memberikan arahan yang jelas dan motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif. Ini dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
c. Semangat kerja merupakan dorongan internal yang memotivasi seorang karyawan untuk bekerja dengan giat dan tekun dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Dalam konteks produktivitas kerja, semangat kerja dapat menjadi faktor kunci yang memengaruhi tingkat keberhasilan dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

d. Pengembangan diri memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan terus mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kepribadian mereka, mereka menjadi lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan lebih mampu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
e. Mutu dari produktivitas kerja merujuk pada tingkat kualitas dari output yang dihasilkan oleh karyawan dalam konteks produktivitas karyawan. Dalam hal ini, mutu bukan hanya mengacu pada kuantitas hasil kerja, tetapi juga pada standar dan karakteristik. Untuk itu karyawan harus selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kerja yang lebih baik lagi.
f. Efisiensi, pentingnya kesadaran karyawan tentang efisiensi, yang melibatkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Efisiensi merujuk pada kemampuan untuk menggunakan sumber daya yang tersedia dengan cara yang paling optimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan penulis adalah kuantitatif statistik, dengan menggunakan pendekatan ilustrasi numerik atau olahan angka yang berasal dari IBM SPSS versi 26. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan populasi yang diambil dari keseluruhan karyawan PT.Mulya Adhi Paramita khususnya pada divisi *Maintenance* dan *Engineering* yang berjumlah 30 karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yakni teknik observasi, kuesioner atau angket dalam bentuk selembaran kertas yang dibagikan kepada karyawan PT. Adhi Mulya Paramita pada divisi *Maintenance* dan *Engineering* sebanyak 30 orang. Dan studi pustaka. Penelitialn ini menggunakan sistem pengukuran skala *Likert*.

Dalam penelitian ini peneliti menguji hasil nilai kuesioner yang didapat kedalam uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji parsial, uji simultan, uji koefisien determinasi secara parsial dan simultan.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 30 karyawan yang didapat responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 83,3% dengan *frequency* 25 responden dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 16,7% dengan *frequency* 5 responden. Maka dari hasil yang didapat, dapat disimpulkan bahwan karyawan pada PT.Mulya Adhi Paramita khususnya pada divisi *Maintenance* dan *Engineering* lebih dominan laki-laki.

3.1. Uji Validitas

Pengujian hasil validitas diukur dengan cara membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika hasil dari r hitung > r tabel (lebih besar) maka dinyatakan valid, dan apabila hasil dari r hitung r hitung < r tabel (lebih kecil) maka dinyatakan tidak valid. Pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan dengan tepat atas variabel – variabel yang akan dilakukan pengukuran, maka hasil kuesioner tersebut dianggap valid.

Dari hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti mendapatkan hasil yang teridentifikasi valid, berikut adalah tabel dari hasil uji validitas :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1	0.417	0.361	Valid
	2	0.480	0.361	Valid
	3	0.847	0.361	Valid
	4	0.639	0.361	Valid
	5	0.861	0.361	Valid
	6	0.831	0.361	Valid

Sumber: Penulis, 2024

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	1	0.640	0.361	Valid
	2	0.733	0.361	Valid
	3	0.654	0.361	Valid
	4	0.767	0.361	Valid
	5	0.415	0.361	Valid
	6	0.655	0.361	Valid
	7	0.700	0.361	Valid
	8	0.660	0.361	Valid
	9	0.797	0.361	Valid

Sumber: Penulis, 2024

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	No item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	1	0.633	0.361	Valid
	2	0.653	0.361	Valid
	3	0.688	0.361	Valid
	4	0.756	0.361	Valid
	5	0.740	0.361	Valid
	6	0.848	0.361	Valid
	7	0.735	0.361	Valid

Sumber: Penulis, 2024

3.2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach Alpha* pada masing – masing variabel. Oleh karena itu untuk mengukur masing – masing variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut adalah hasil tabel dari uji reliabilitas :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	**N of Items**
.917	22

Sumber: Penulis, 2024

Dari hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dinyatakan reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas metode *statistic Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-failed) 0,177 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dari tolerance setiap variabel X menunjukkan angka > 0,01 yaitu sebesar 0,583 pada variabel beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) kemudian pada tabel VIF mendapatkan nilai 1,714 < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

d. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 8.727 + 0.313 X1 + 0.366 X2$

Persamaan regresi linier diatas dapat dikatakan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 8.727 hal tersebut dapat menjelaskan bahwa jika variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dianggap konstan maka Y Produktivitas Kerja Karyawan bernilai 8.727
2. Nilai koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0.313 bernilai positif artinya jika Beban Kerja meningkat, maka Produktivitas Kerja Karyawan cenderung meningkat juga, dengan syarat semua faktor lain tetap konstan. Ini menunjukkan terdapat kecenderungan, bahwa penambahan beban kerja berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi Kepuasaan Kerja sebesar 0.366 bernilai positif artinya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya, jika nilai Kepuasan Kerja meningkat, maka Produktivitas Kerja Karyawan cenderung

meningkat juga, dengan syarat semua faktor lain tetap konstan.

3.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara mengasumsikan bahwa variabel bebas lain dianggap konstan. Untuk hasil akhir dari perhitungan ini selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05/2 = 0,025 (uji 2 sisi). Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 dan jika dibandingkan dengan t tabel maka menjadi df = n-k-1 (30-2-1 = 27). Maka diketahui nilai t tabel df = 27 yaitu sebesar 2.051.

Berdasarkan hasil Uji T (Uji Parsial) dapat diartikan :

1. Variabel Beban Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai Thitung < Ttabel (1.887 < 2.051) dengan signifikan 0,070 > 0,05. Sehingga dapat diperoleh hasilnya bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Nilai thitung variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai Thitung > Ttabel (2.874 > 2.051) dengan signifikan 0,008 < 0,05. Sehingga dapat diperoleh hasil bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. Hipotesa akan diuji dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05 (5%).

Berdasarkan hasil pengujian, bahwa nilai Fhitung sebesar 16.127 > Ftabel sebesar 3.34 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja dan Kepuasaan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mulya Adhi Paramita divisi *Maintenance* dan *Engineering*.

3.5. Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Pada pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan antara variabel independent (X1) dan (X2) yang paling dominan mempengaruhi variabel dependent (Y).

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat nilai dari koefisien determinasi parisal variabel beban kerja (X1) sebesar 0.384 atau 38,4%, sedangkan sisanya (100% - 38,4%= 61,6%) disebabkan oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat nilai dari koefisien determinasi parisal variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0.466 atau 46,6%, sedangkan sisanya (100% - 46,6%= 53,4%) disebabkan oleh faktor lain

b. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Pada pengujian ini bertujuan untuk menjelaskan besaran proposi variasi antara variabel dependent yang dijelaskan oleh variabel independent.

Berdasarkan hasil pengujian yang didapat diketahui bahwa nilai *adujusted R Square* adalah 0.511, hal ini berarti 51,1% menunjukan pengaruh beban kerja dan kepuasaan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51,1%, sedangkan sisanya (100% - 51,1%= 48,9%) disebabkan oleh faktor lain.

3.6. Implikasi Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien beta yang positif untuk kedua variabel tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya, semakin rendah Beban Kerja yang ditanggung oleh karyawan dan semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat Produktivitas Kerja Karyawan tersebut. Dengan kata lain, Beban Kerja yang sesuai dan Kepuasan Kerja yang tinggi cenderung berkontribusi pada peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasaan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai T hitung sebesar 2.874. Hal ini menunjukkan bahwa faktor Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan dari pada faktor lainnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dari hasil pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa untuk menjaga Produktivitas Kerja Karyawan tetap tinggi, sangat penting untuk memperhatikan dan memastikan tingkat Kepuasaan Kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan itu sendiri. Ini berarti perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengakuan atas prestasi kerja, peluang pengembangan karir, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Dengan mempertahankan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi, perusahaan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang produktif dan memastikan karyawan tetap termotivasi dan berkinerja tinggi.
3. Dari hasil penelitian, variabel Beban Kerja juga terbukti memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan nilai T hitung sebesar 1.887. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Beban Kerja yang ditanggung oleh karyawan memiliki dampak pada Produktivitas Kerja mereka, meskipun dampaknya mungkin tidak signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 0,05. Secara spesifik, nilai Thitung yang lebih kecil dari Ttabel dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan antara Beban Kerja dan Produktivitas Kerja, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk menghasilkan perubahan yang signifikan dalam produktivitas kerja karyawan, dan faktor-faktor lain perlu dipertimbangkan untuk analisis yang lebih mendalam.

3.7. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membatasi penggunaan sampel hanya pada bagian divisi *Maintenance* dan *Engineering* dengan jumlah 30 orang.
2. Terdapat kendala dalam pemahaman responden terhadap pernyataan dalam kuisioner, juga potensi kurangnya kejujuran dalam pengisian kuisioner, yang dapat mempengaruhi akurasi hasil.
3. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam menyusun dan membuat tulisan ini, sehingga perlu di uji keandalan lebih lanjut di masa depan.
4. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas, sementara masih ada banyak variabel lain yang berhubungan dengan keterikatan kerja. Oleh karena itu, untuk penelitian berikutnya, disarankan menambahkan variabel-variabel lain sebagai variabel bebas guna memperluas cakupan penelitian dan memperoleh hasil yang lebih bervariasi.
5. Penelitian ini jauh dari kata sempurna, dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengatasi kekurangan yang ada dan lebih baik lagi dari yang sebelumnya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Beban Kerja dan Kepuasaan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mulya Adhi Paramita

divisi *Maintenance* dan *Engineering*, demikian dapat diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yaitu :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji T atau uji parsial yang diperoleh, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coffiecients* diperoleh nilai Thitung 1.887 yang artinya Thitung < Ttabel (1.887 < 2,051) dengan signifikan 0,070 > 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji T atau uji parsial yang diperoleh, diketahui bahwa variabel Kepuasaan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel *coffiecients* diperoleh nilai Thitung 2,874 yang artinya Thitung > Ttabel (2.874 > 2,051) dengan signifikan 0,008 < 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Kepuasaan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji statistik F atau simultan, ditunjukan bahwa Fhitung sebesar 16.127 > Ftabel sebesar 3,34 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja dan Kepuasaan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mulya Adhi Paramita divisi *Maintenance* dan *Engineering*.

Referensi

Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Scancom Indonesia di Semarang*.90.https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/view/104/106

Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). *Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Dimensi*, *9*(3), 480–493. https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723

Armiani, A., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Asn Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare.* Cendekia Akademika Indonesia (CAI), 1(1), 88–97. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/cai/article/view/3366

Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). *Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada lapas kelas iib singaraja*. *7*(2), 255-263.https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/download/32313/19850

Bakri, M., Rusmina, C., Hanum, F., Juwita, & Zainuddin. (2024). *Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh*. *Jurnal EMT KITA*, *8*(1), 104–111. https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.1920

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10, p. 506). Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Haryanto. (2020). *EVALUASI PEMBELAJARAN (KONSEP DAN MANAJEMEN)* (Shendy Amalia (ed.); p. 246). UNY Press. https://www.google.co.id/books/edition/EVALUASI_PEMBELAJARAN_KONSEP_DAN_MANAJEM/YlVBEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=evaluasi+pembelajaran&printsec=frontcover%0Ahttps://www.google.co.id/books/edition/evaluasi_pembelajaran_konsep_dan_manajem/YlVBEAAAQBAJ?hl=id&gbp

Hutabarat, J. (2021). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi* - Google Books. In *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi* (pp. 1–14). Media Nusa Creative. https://www.google.co.id/books/edition/Dasar_dasar_Pengetahuan_Ergonomi/WVFKEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=ergonomi&pg=PR5&printsec=frontcover

Muhammad Hamdani, Rozalina, K. M. Z. (2023). *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Penyadap Tanaman Karet di PT. Atjeh Raya Corpindo Kebun Alur Buluh*. *16*(2). https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Faktor+–+Faktor+yang+Mempengaruhi+Produktivitas+Penyadap+Tanaman+Karet+di+PT.+Atjeh+Raya+Corpindo+Kebun+Alur+Buluh&btnG=

Nasution, S. S. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan Pt. Tanjung Timberindo Industri*. *Skripsi*, 1–80. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/17976/2/178600126_Siti Sarah Nasution_Fulltext.pdf

Natalia, Areros, & Tatimu. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado*. *Productivity*, *2*(2), 119–123. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/33793/31948

Novita, S., & Prapanca, D. (2022). *Pengaruh Kelelahan Kerja , Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas*. 1–8. https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/205/1273/1287

Rocky, A., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. C. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana* Kupang. *Journal of Management*, *7*(2), 225–246. https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/1214

Rohman, R. (2023). *PMIK Berani Bertransformasi* (p. 232). https://www.google.co.id/books/edition/PMIK_Berani_Bertransformasi/XoW9EAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

Sally, V., Wahyu, N., Ekonomi, F., Islam, U., Sumatra, N., & Medan, K. (2022). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan*. *6*(2), 2788–2797. https://scholar.google.co.id/scholar?q=Analisis+Pengaruh+Beban+Kerja+Terhadap+Kinerja+Karyawan+PT+.+Perkebunan+Nusantara+IV+Medan&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

Sena, Aditya, Ainul, Hudang, Setiawan, J., Darwin, Atika, Sayekti, & Maya. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN KOMBINASI* (p. 254). PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA.

Siregar, S. A. (2024). *Kumpulan Jurnal Terakreditasi Sinta (Akuntansi Pajak)* (p. 1.037). BAO Publishing. https://www.google.co.id/books/edition/KUMPULAN_JURNAL_AKREDITASI_SINTA_AKUNTAN/3m_6EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=rumus+roa+2021&pg=RA2-PA30&printsec=frontcover

Sugiyono. (2017). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.

Sumantrie, P. (2021). *Manajemen dalam Berorganisasi* (p. 96). Ahli Media Press. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=JpNkEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=integritas+pelayanan+kesehatan+dalam+aspek+rekrutmen+tenaga+kesehatan&ots=pYIlsXwUxD&sig=atSgB68xERjo5cCApMybaFGFYpY

Surajiyo, Nasruddin, H. P. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi* (p. 127). https://www.google.co.id/books/edition/Penelitian_Sumber_Daya_Manusia_Pengertia/ZUkQEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&printsec=frontcover

Teddy, M., Astakho, E. A., Lubis, F. R. A., & Hasibuan, T. F. H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimestika Daya Semesta*. *Journal of Economic, Business and Accounting*, *7*(November 2022), 3408–3420. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+beban+kerja%2C+kepuasan+kerja%2C+dan+work+life+balance+terhadap+kinerja+karyawan+PT.+Multimestika+Daya+Semesta&btnG=

Wahyuningsih, S. (2019). *Promosi Pengaruh Terhadap Jabatan Karir Pengembangan Pada Karyawan*. *Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60*, *April*, 1–16. https://www.neliti.com/publications/290687/pengaruh-pelatihan-dalam-

meningkatkan-produktivitas-kerja-karyawan

Wulandari, I. S., Sutrisno, & Kurniawan, B. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, *1*(2), 10–23. https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i2.18

Yunita, Sedarmayanti, L. (2024). *Membangun Kepuasan Kerja Guru dan Pegawai* (Sedarmayanti (ed.); p. 89). Gita Lentera. https://www.google.co.id/books/edition/Membangun_Kepuasan_Kerja_Guru_dan_Pegawa/__vsEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Membangun+Kepuasan+Kerja+Guru+dan+Pegawai&pg=PR5&printsec=frontcover