

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN OPERATOR PRODUKSI PT KONDOBO TEXTINDO SUBANG

Patriot Nusa¹⁾, Winda Suci Lestari Nasution²⁾

¹Program Studi Manajemen Bisnis STIEB Perdana Mandiri

email : patriotnusa@gmail.com

² Program Studi Teknik Informatika Universitas Esa Unggul

email : winda.suci@esaunggul.ac.id

Abstrak

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) nasional semakin kompetitif di kancah global karena telah memiliki daya saing tinggi. Hal ini didorong lantaran struktur industrinya sudah terintegrasi dari hulu sampai hilir. PT. Kondobo Textindo merupakan jasa penyedia textile yang selalu berhubungan dengan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan bahan-bahan textile. PT Kondobo Textindo Subang mengalami fluktuatif dalam tingkat turnover karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Operator Produksi PT Kondobo Textindo Subang, menggunakan metode penelitian *survey* dengan pendekatan kuantitatif. Untuk mengukur besarnya Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Produksi PT Kondobo Textindo Subang, digunakan teknik uji data korelasi regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 24.0. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator Produksi PT Kondobo Textindo Subang berada pada kategori sedang. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan adalah 18,9%, sedangkan 81,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

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

Selain sebagai sektor padat karya, industri TPT memiliki orientasi ekspor. Oleh karena itu, beberapa langkah strategis dijalankan, antara lain mendorong perluasan akses pasar serta merestrukturisasi mesin dan peralatan. Untuk menggenjot daya saing industri TPT, banyak

hal yang jadi pacuan. Misalnya, memudahkan ketersediaan bahan baku dan pasokan energi. Selain itu, pemerintah tengah menyelesaikan aturan perlindungan (*safeguard*). Dengan meningkatnya permintaan global akan ekspor dan permintaan di dalam negeri akan tekstil maka perusahaan-perusahaan dalam industri tekstil diharapkan mampu memproduksi barang yang berkualitas dan mampu memproduksi barang sesuai waktu yang sudah ditetapkan sehingga keterlambatan dalam pengiriman atau penerimaan pesanan tidak terjadi, dan waktu produksi dapat lebih efektif dan efisien. Dalam memproduksi produk tekstil yang sesuai harapan maka dibutuhkan sumber daya yang berkualitas salah satunya sumber daya manusia. (<https://kemenperin.go.id>).

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

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

Sumber: www.bps.go.id

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

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

Kemudian Mangkunegara (2017:117) menambahkan bahwa, "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan

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

Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian di PT Kondobo Textindo yang berlokasi di Kp. Cibeunying, Desa Cipeundeuy, Kecamatan Cipeundeuy, Kabupaten Subang. PT Kondobo Textindo Subang merupakan perusahaan tekstil yang memproduksi barang mentah dimana yang dihasilkan yaitu benang. Dalam menghasilkan produk yang berkualitas dan bermutu, maka PT Kondobo Textindo Subang harus memberikan kepuasan terhadap karyawannya agar mampu melakukan pekerjaan yang baik dan merasa nyaman ketika bekerja di PT Kondobo Textindo. Menurut Hasibuan (2018:202) bahwa:

Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relative kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari turnover karyawan itu sendiri. Jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil secara relative kepuasan kerja karyawan baik, dan begitupun sebaliknya. Hal ini dapat dilihat dari data turnover karyawan PT Kondobo Textindo tahun 2016–2019 sebagai berikut:

Turnover Karyawan PT Kondobo Textindo Subang Tahun 2016-2019

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

Sumber: Personalia PT Kondobo Textindo, 2020

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

Menurut Koesomowidjojo (2017:6), “Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu”. Kemudian Gibson dan Ivancevich (2016:58) menambahkan bahwa: Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern terhadap seseorang.

Pemberian beban kerja yang efektif dapat membuat perusahaan mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi dalam menciptakan kepuasan terhadap karyawannya. Dampak beban kerja yang terlalu berat akan membuat karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya, hal ini membuat dukungan terhadap perusahaan semakin berkurang.

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja didukung oleh hasil penelitian terdahulu, Adapun Wijaya (2018) menyatakan bahwa, “Beban kerja memiliki pengaruh signifikan dengan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan”. Selanjutnya menurut Tambengi et al (2016), “Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Adapun Priono et al (2019) mengemukakan bahwa, “Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai berarti semakin baik kesesuaian beban kerja yang diberikan maka semakin puas pegawai dalam bekerja”.

Kerangka Pemikiran

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

Terkait dengan penelitian ini, variabel beban kerja merupakan salah satu fungsi pemeliharaan MSDM. Hasibuan (2018:12) menjelaskan bahwa, “Fungsi pemeliharaan

(*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan”. Sedarmayanti (2017:230) menambahkan bahwa : Kegiatan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan melakukan sasaran utama yaitu bertahannya sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sumber daya manusia akan terdorong tetap bekerja memberikan tenaganya, kemampuan pikirannya dan waktunya bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Koesomowidjojo (2017:6) “Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu”. Kemudian Koesomowidjojo (2017:36) menambahkan bahwa, kemampuan kerja yang berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan penghitungan beban kerja yang dapat dipandang dari 3 aspek, yaitu aspek fisik, aspek mental, dan aspek penggunaan waktu.

1. Beban kerja fisik.

Pada beban kerja fisik fisiologis, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan, yaitu pada sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, serta fungsi alat indera pada tubuh karyawan.

2. Beban kerja mental.

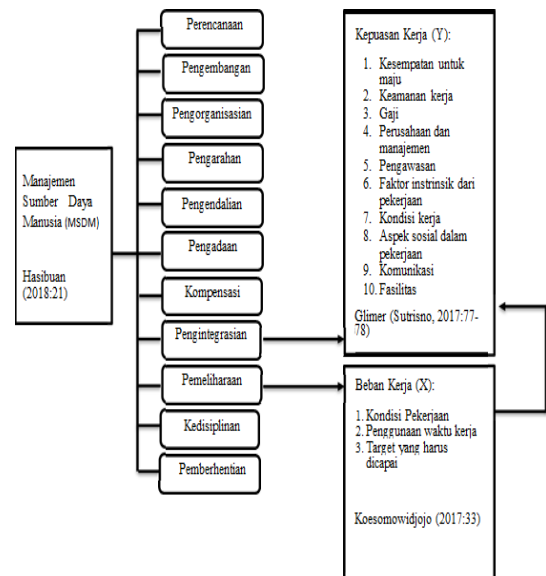
Beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental di lingkungan kerjanya.

3. Beban kerja penggunaan waktu.

Perhitungan beban kerja yang medasarkan pada aspek pemanfaatan waktu

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, digambarkan dalam kerangka pemikiran

sebagai berikut:



II. METODE PENELITIAN

Operasional Variabel

Adapun indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

Variabel ke dua yang merupakan variabel independen dari penelitian ini adalah kepuasan kerja yang merupakan fungsi pengintegrasian MSDM. Menurut Hasibuan (2018:21), “Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan”.

Menurut Mangkunegara (2017:117), “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Glimer (Sutrisno, 2017:77-78) adalah:

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen

5. Pengawasan
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
- 10.10. Fasilitas

Hipotesis Penelitian

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

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

Metode Penelitian

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

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

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

Subjek dan Objek Penelitian

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

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

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

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2015:160), “Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel”. Sugiyono (2018:193) mengatakan, “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas konstruk dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Adapun

kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* ($df = n - 2$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $> r$ tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Demikian sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan atau indikator dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas item penelitian ini selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil uji validitas Variabel Beban Kerja (X)

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Hasil Uji Validitas

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan uji validitas nilai r hitung adalah hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan outputnya bernama *corrected item total correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel, dilakukan dengan tabel r *Product Moment*, yaitu menentukan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $n = 82$, sehingga dapat diperoleh r tabel sebesar 0,182 (Sugiyono, 2016:126). Kaidah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka tidak valid

2. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka valid

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

Uji Reliabilitas

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

Rekapitulasi Nilai Uji Reliabilitas Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Variabel	Cronbach Alpha	Kesepakatan	Keterangan
Beban Kerja	0,766	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,761	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data 2020

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

Uji Normalitas

Sunyoto (2016:119) menjelaskan, “Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* bertujuan mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian”. Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 24.0, diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

Rekapitulasi Uji Normalitas Variabel

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUAS AN_KERJ A * BEBAN_ KERJA	Between n Groups	(Combined)	8439,139	64	131,862	,437	,991
		Linearity	2567,157	1	2567,157	8,499	,010
		Deviation from Linearity	5871,981	63	93,206	,309	1,000
		Within Groups	5135,117	17	302,066		
	Total	13574,255	81				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Variabel	Nilai Sig Hitung	Nilai Sig Keputusan	Keterangan
Beban Kerja	0,070	0,05	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,200	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Pengolahan Data 2020

Untuk uji normalitas dengan kaidah keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig < 0,05 maka tolak H_0 terima H_a , artinya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika nilai Sig > 0,05 maka terima H_0 tolak H_a , artinya data berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 4, diperoleh hasil Sig lebih besar dari pada nilai probabilitas (0,070 > 0,05). Dengan demikian beban kerja

berdistribusi normal. Untuk keputusan pembelian, diperoleh hasil Sig lebih besar dari pada nilai probabilitas (0,200 > 0,05). Dengan demikian keputusan kerja berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Menurut Sugiyono (2015:265), “Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kalau tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan”. Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 24.0, dipengaruhi hasil uji linieritas sebagai berikut:

Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kaidah pengujiannya sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai Sig (0,05 ≤ Sig), berarti model regresi linier
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig (0,05 > Sig), berarti model regresi tidak linier.

Berdasarkan Anova Table diatas, diperoleh nilai Sig sebesar 1,000. Maka hasil probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai Sig (0,05 < 1,000) artinya model regresi linear atau terdapat hubungan linier antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Uji Korelasi Product Moment

Sunyoto (2016:57) menyatakan, “Tujuan uji korelasi adalah untuk menguji apakah dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat atau tidak kuat, apakah hubungan tersebut positif atau negatif”. Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS 24.0 diperoleh hasil analisis korelasi linier sederhana sebagai berikut:

Hasil Uji Korelasi Sederhana Variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Correlations			
		BEBAN KERJA	KEPUASAN KERJA
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	,435**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	82	82
KEPUAS AN KERJA	Pearson Correlation	,435**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2020

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

Uji Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2018:261) mengungkapkan, “Regresi Linier didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dalam analisis linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.0.

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,533	6,966		4,670	,000
	BEBAN_	,816	,189	,435	4,320	,000
	KERJA					

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2020

Pada tabel diatas menunjukkan nilai konstan 32,533 dan beta 0,816 serta diperoleh $t_{hitung} = 4,320$ dan tingkat signifikan = 0,000.

Produser mencari statistik tabel dengan kriteria tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak serta df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data-2 atau $82-2 = 80$. Sehingga didapat $t_{tabel} = 1,664$ dan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig ($0,05 > 0,000$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi, beban kerja berpengaruh signifikan kepuasan kerja.

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh pula nilai konstanta 32,533 dan beta 0,816 dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = a + bX$ atau $32,533 + 0,816X$. Ini berarti bahwa variabel X (beban kerja) berpengaruh terhadap Y (kepuasan kerja karyawan) dengan diikuti penilaian sebesar 0,816. Dengan kata lain variabel X mempunyai pengaruh dengan variabel Y dengan arah perubahan positif.

Uji Signifikansi

Priyatno (2017:50-51) menambahkan bahwa, “Uji t untuk mengetahui variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”. Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 24.0, diperoleh hasil uji signifikansi sebagai berikut:

Hasil Uji Signifikansi Variabel Beban Kerjadan Kepuasan Kerja

Berdasarkan t_{hitung} dan nilai signifikan pada tabel analisis regresi, dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya signifikan
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak signifikan

Berdasarkan tabel Coefficients untuk variabel beban kerja, diperoleh $t_{hitung} = 4,320$ dan signifikansi 0,000. Prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak serta df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data – 2

atau $82 - 2 = 80$. Sehingga didapat $t_{tabel} = 1,664$. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,320 > 1,664$ dan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig (0,05 > 0,000), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2017:56), "Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbu pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen". Berdasarkan hasil perhitungan melalui SPSS versi 24.0, diperoleh hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 ^a	.189	.179	11,729822
a. Predictors: (Constant), BEBAN_KERJA				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas terlihat nilai $R = 0,435$ dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,189. Artinya kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 18,9% oleh beban kerja (X). Sedangkan sisanya ($100\% - 18,9\% = 81,1\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab lainnya. Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r , nilai R^2 ini berada pada tingkat pengaruh yang cukup kuat.

IV. KESIMPULAN

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

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

V. REFERENSI

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan IBM SPSS 21 Update *PLS Regresi*. (edisi 7). Semarang: Universitas di ponedoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, Albert. (2018). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuryaman dan Veronica Christina. (2015). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis Teori dan Praktek*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2015. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfa