

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR SEMESTA  
MEGADANA**

**SKRIPSI**

**ANYSHA RAHMASURI**

**20190080006**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA**

**SUKABUMI**

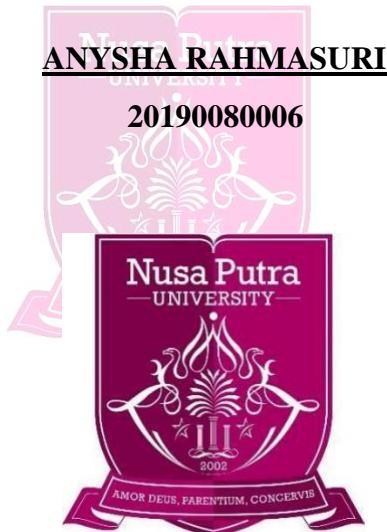
**JULI 2023**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR SEMESTA  
MEGADANA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh*

*Gelar Manajemen*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA  
SUKABUMI  
JULI 2023**

## PERNYATAAN PENULIS

**JUDUL** : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR SEMESTA MEGADANA**

**NAMA** : **ANYSHA RAHMASURI**

**NIM** : **20190080006**

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.”



Anysha Rahmasuri

## PENGESAHAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR SEMESTA MEGADANA**

**NAMA** : **ANYSHA RAHMASURI**

**NIM** : **20190080006**

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 05 Agustus 2023. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, 05 Agustus 2023

**Pembimbing I**

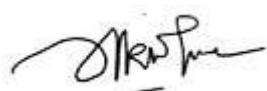


Yoedani, M.M .

---

NIDN. 0411086702

**Ketua Penguji**



Fitriana Lestari, MBA

NIDN. 0420028304

**Pembimbing II**

Kalfajrin Kurniaji, M.M., MBA

---

NIDN. 0429128506

**Ketua Program Studi**



Agung Maulana, M.A.

NIDN. 0412089501

**Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora**

CSA Teddy Lesmana, S.H., M.H.

---

NIDN. 0414058705

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and workload on employee performance at PT. BPR Semesta Megadana. The number of samples used in this study were 37 samples using a proportional sampling technique. The research approach used is quantitative with multiple linear regression approaches. The author uses the help of the SPSS 25 program in processing data. The results of the study indicate that there is a significant influence between job satisfaction on employee performance, workload also has a significant effect on employee performance and job satisfaction and workload simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. BPR Semesta Megadana. Therefore, it can be said that the hypothesis set in this study is accepted.*

**Keaywords:** Job Satisfaction, Workload and Employee Performance



## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Semesta Megadana. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 37 sampel dengan menggunakan teknik *proportional sampling*. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Penulis menggunakan bantuan program SPSS 25 dalam mengolah data. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Semesta Megadana. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa hipotesis yang di tetapkan dalam penelitian ini di terima.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anysha Rahmasuri

NIM : 20190080006

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BPR SEMESTA MEGADANA**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Beban Royalti Non eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada Tanggal : 5 Agustus 2023

Yang Menyatakan

Anysha Rahmasuri

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shalallahu ‘Alaihi Wasallam yang telah membawa Risalah nya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Oleh karena kuasa-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir Skripsi ini dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Semesta Megadana sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra Sukabumi.

Penulisan karya tulis ini dapat diselesaikan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, baik dukungan moril maupun materil, do'a serta dorongan semangat yang sangat berarti bagi penulis. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, nikat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Kurniawan, S.T. M.Si., M.M selaku Rektor Universitas Nusa Putra
3. Bapak Anggy J, S.Pd., M.T., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra
4. Bapak Agung Maulana M.A., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi
5. Bapak Yoedani, M.M., selaku Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra Sukabumi. Terima kasih untuk saran, masukan dan kritik yang membangun sehingga bermanfaat bagi penulis serta dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Kalfajrin Kurniaji, M.M., MBA., selaku Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra Sukabumi. Terima kasih untuk saran, masukan dan kritik yang membangun sehingga bermanfaat bagi penulis serta dapat

menyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada yang teristimewa ibu saya tercinta yaitu ibu Yanti Nurhayati, penulis ucapan terima kasih banyak atas cinta, kasih, dukungan dari segi apapun, do'a dan restu yang diberikan kepada penulis dari mulai perjalanan awal kuliah sampai dengan penyusunan skripsi hingga selesai. Terima kasih karena telah berjuang sendiri hingga penulis ada di titik sekarang ini.
8. Terima kasih kepada Bapak Saemuludin yang selalu memberikan dukungan dan selalu menjadi penolong penulis dari mulai perjalanan awal kuliah sampai dengan penyusunan skripsi hingga selesai.
9. Muhammad Iqbal yang selalu memberikan motivasi, pengingat serta dukungan kepada penulis. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah dan berkontribusi banyak dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian perjalanan penulis dari awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi.
10. Terima kasih banyak kepada sahabat-sahabat penulis yaitu Zahwa Maulida, Restu Delani, Shella Fujiawati dan Anindita Aulya Pertiwi yang sangat berperan dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi dan telah menjadi tempat untuk berkeluh kesah sekaligus menjadi penghibur dalam segala situasi.
11. Terima kasih kepada teman-teman MN19A yang telah sama-sama berjuang dalam meraih gelar Sarjana Manajemen.
12. Tidak lupa saya ucapan terima kasih banyak kepada diri sendiri yang telah bertahan dan berjuang hingga saat ini. *"I've done my time, I did my part. But I'm just getting started".*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan.

Sukabumi, 5 Agustus 2023

Anysha Rahmasuri

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN PENULIS .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Batasan Masalah .....</b>	<b>8</b>
<b>1.5 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Kinerja Karyawan .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....</b>	<b>15</b>

<b>2.2 Kepuasan Kerja .....</b>	<b>17</b>
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	17
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	18
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	21
<b>2.3 Beban kerja .....</b>	<b>22</b>
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	22
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	23
2.3.3 Indikator Beban Kerja .....	25
<b>2.5 Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>32</b>
<b>2.6 Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>34</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
<b>3.1 Tahapan Penelitian .....</b>	<b>35</b>
3.1.1 Metode Penelitian.....	35
3.1.2 Subjek, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	35
3.1.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	36
<b>3.2 Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>38</b>
3.2.1 Kuesioner .....	38
3.2.2 Wawancara .....	39
<b>3.3 Sumber Data .....</b>	<b>39</b>
3.3.1 Sumber Data Primer .....	39
3.3.2 Sumber Data Sekunder .....	39
<b>3.4 Operasional Variabel .....</b>	<b>39</b>
<b>3.5 Instrumen Penelitian .....</b>	<b>41</b>
<b>3.6 Pengujian Instrumen Penelitian .....</b>	<b>42</b>

3.6.1	Uji Validitas .....	42
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	43
<b>3.7</b>	<b>Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>43</b>
3.7.1	Uji Normalitas .....	43
3.7.2	Uji Multikolinieritas .....	43
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas .....	44
<b>3.8</b>	<b>Uji Hipotesis .....</b>	<b>44</b>
3.8.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	44
3.8.2	Uji T (Parsial) .....	45
3.8.3	Uji F (Simultan) .....	45
3.8.4	Koefisien Determinasi .....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		<b>47</b>
<b>4.1</b>	<b>Gambaran Umum .....</b>	<b>47</b>
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	47
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	47
<b>4.2</b>	<b>Hasil Penelitian .....</b>	<b>48</b>
4.2.1	Karakteristik Responden .....	48
4.2.2	Analisis Deskriptif .....	51
<b>4.3</b>	<b>Pengujian Instrumen Penelitian .....</b>	<b>75</b>
4.4.1	Uji Validitas .....	75
4.4.2	Uji Reliabilitas .....	79
<b>4.4</b>	<b>Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>79</b>
4.4.1	Uji Normalitas .....	79
4.4.2	Uji Multikolinearitas .....	80

4.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	81
<b>4.5</b>	<b>Uji Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>82</b>
4.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	82
4.5.2	Uji T (Parsial) .....	84
4.5.3	Uji F (Simultan) .....	85
4.5.4	Koefisien Determinasi .....	86
<b>4.6</b>	<b>Pembahasan .....</b>	<b>87</b>
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>		<b>92</b>
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>92</b>
<b>5.2</b>	<b>Saran .....</b>	<b>92</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>94</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>99</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Semesta Megadana .....	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. BPR Semesta Megadana .....	48



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan <i>Resign</i> dan di PHK .....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terkait .....	26
Tabel 3. 1 Jumlah Populasi .....	36
Tabel 3. 2 Jumlah Sampel Penelitian .....	38
Tabel 3. 3 Operasional Variabel .....	39
Tabel 3. 4 Skala Likert .....	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden .....	49
Tabel 4. 2 Kategorisasi Skor Variabel Kepuasan Kerja .....	51
Tabel 4. 3 Kategorisasi Skor Indikator Pekerjaan .....	53
Tabel 4. 4 Kategorisasi Skor Indikator Gaji .....	54
Tabel 4. 5 Kategorisasi Skor Indikator Promosi .....	56
Tabel 4. 6 Kategorisasi Skor Indikator Supervisi .....	57
Tabel 4. 7 Kategorisasi Skor Indikator Rekan Kerja .....	59
Tabel 4. 8 Kategorisasi Skor Indikator Kondisi Kerja .....	60
Tabel 4. 9 Kategorisasi Skor Variabel Beban Kerja .....	62
Tabel 4. 10 Kategorisasi Skor Indikator .....	63
Tabel 4. 11 Kategorisasi Skor Indikator .....	65
Tabel 4. 12 Kategorisasi Skor Variabel Kinerja Karyawan .....	66
Tabel 4. 13 Kategorisasi Skor Indikator Kualitas Pekerjaan .....	68
Tabel 4. 14 Kategorisasi Skor Indikator Kuantitas Pekerjaan .....	69
Tabel 4. 15 Kategorisasi Skor Indikator Tanggung Jawab .....	71
Tabel 4. 16 Kategorisasi Skor Indikator Absensi .....	72
Tabel 4. 17 Kategorisasi Skor Indikator Kerja Sama .....	74
Tabel 4. 18 Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	76
Tabel 4. 19 Uji Validitas Beban Kerja .....	77
Tabel 4. 20 Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	78
Tabel 4. 21 Uji Realibilitas .....	79
Tabel 4. 22 Uji Normalitas .....	80

Tabel 4. 23 Uji Heteroskedastisitas .....	82
Tabel 4. 24 Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
Tabel 4. 25 Uji T (Parsial).....	84
Tabel 4. 26 Uji F Simultan.....	86
Tabel 4. 27 Koefisien Determinasi .....	87



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) akhir-akhir ini dikenal sebagai salah satu faktor yang berperan penting dalam menjalankan operasional perusahaan untuk menentukan pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan M. S., 2017). Sehingga sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi yaitu mereka yang memiliki pengetahuan dan kinerja yang optimal agar dapat beroperasi lebih baik dan lebih cepat. Menurut (Hasibuan H. , 2019) Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan posisi kerja untuk memenuhi tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat dengan sukses dan efisien. Akibatnya, perusahaan semakin berusaha untuk melakukan penyesuaian agar dapat mengikuti perkembangan zaman. Perusahaan melakukan ini dengan tujuan untuk bertahan dalam menghadapi perubahan yang dinamis.

Mendirikan sebuah perusahaan bukanlah tugas yang mudah, akan ada banyak masalah nantinya di masa depan. Oleh karena itu, sangat penting untuk membangun manajemen yang efektif bagi organisasi dengan memperhatikan berbagai faktor, salah satu elemen kunci yang dapat memberikan keunggulan kompetitif adalah kinerja organisasi dan SDM nya (Mohamed Mahmoud Khtatbeh, 2020). Hal ini dikarenakan sumber daya manusia begitu penting dalam setiap perusahaan atau korporasi (Kusuma, 2020).

Kinerja karyawan yang optimal dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat terwujud dengan baik ketika organisasi atau perusahaan tersebut mentransformasikan karyawannya menjadi karyawan yang handal (Anis, 2019). Setiap organisasi pasti akan berusaha untuk memenuhi tujuan perusahaan, dengan demikian sumber daya manusia yang efektif harus diciptakan melalui manajemen SDM. Salah satu strategi untuk mencapai tujuan organisasi yaitu sumber daya manusia harus dikelola melalui peningkatan kinerja karyawan (Suhroji Adha, 2019).

Untuk memenuhi tujuan organisasi, kita sering dihadapkan pada masalah internal dan eksternal. Isu-isu ini mungkin menjadi hambatan bagi pencapaian tujuan perusahaan. Karena suatu masalah dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan dipaksa untuk meresponsnya dengan cepat. Menurut Lilyana et., al, (2021) Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi selama periode tertentu.

Kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam melakukan tugasnya dengan efektif dan efisien. Akibatnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas dan daya saing. Oleh karena itu, salah satu potensi yang harus dimiliki setiap karyawan adalah kinerja. Jika sumber daya manusia di perusahaan tidak memenuhi syarat, maka tujuan organisasi akan terhambat karena kinerja yang dihasilkan di bawah standar dan tidak optimal. Semakin besar kinerja individu maka semakin tinggi produktivitas perusahaan, begitu pula sebaliknya (Bachtiar, 2022). Kinerja karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Zulkifli, 2021).

Kecerdasan (*IQ*), kecakapan, usia, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, persepsi, dan sikap kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari internal. Sedangkan faktor pekerjaan adalah salah satu faktor yang berasal dari eksternal yang mempengaruhi dirinya (Risky 2019). Selain itu, lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja semuanya dapat berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Dian (2020) selain motivasi, elemen lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja yang diterima karyawan dan mutasi karyawan. Begitu pula menurut (Anis, 2019) kinerja karyawan dan kepuasan kerja saling berkaitan karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

Sebagaimana dibuktikan dengan adanya keuntungan bagi individu, organisasi, dan komunitas bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat meningkatkan kinerja (Respaningtias, 2019). Menurut (Tanjung, 2019) kepuasan kerja merupakan sikap atau pandangan yang luas terhadap pekerjaan seseorang, dengan

kekurangannya adalah adanya perbedaan yang dirasakan antara apa yang diterima karyawan dengan apa yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah karakteristik yang memengaruhi perasaan karyawan tentang diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka.

Siegel dan Lane (1982) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah “*The appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job value, providing these value are congruent with or help full fit one's basic needs*”. Artinya, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Mathis dan Jackson (2000) mengemukakan “*job satisfaction is a positive emotional state resulting one's job experience*” (kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dan pengalaman kerja).

Pada dasarnya, setiap individu memiliki jumlah kepuasan yang bervariasi berdasarkan cita-cita umum. Semakin tinggi derajat kenikmatan yang dirasakan, semakin banyak karakteristik yang sesuai dengan tuntutan karyawan. Hal ini disebabkan kebahagiaan kerja berkaitan dengan karyawan, yang berarti bahwa ketika karyawan merasa puas dengan apa yang diberikan, mereka akan lebih setia kepada organisasi dengan meningkatkan loyalitas kepada perusahaan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya tidak akan dapat menyelesaikan tanggung jawab yang ada, sehingga terjadi penurunan kualitas kinerja yang akan berpengaruh pada organisasi. Selaras dengan (Anis, 2019) bahwa organisasi atau perusahaan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi lebih produktif dan efektif dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan sangat dapat diandalkan pada aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan (Seema, 2021). Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika memiliki stabilitas dalam bekerja, baik dalam karir maupun di tempat kerja. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi atau perusahaan kurang menekankan kepuasan kerja karyawan. Organisasi atau bisnis hanya mementingkan seberapa keras orang harus bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Zulkifli, 2021). Padahal tindakan tersebut menghasilkan masalah kinerja yang berdampak pada perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Carollina, 2017) selain faktor kepuasan kerja, beban kerja adalah faktor lain yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Beban kerja merupakan kegiatan yang dibebankan kepada seseorang secara berlebihan sehingga dapat menimbulkan stress. Kinerja karyawan mungkin dapat menurun dalam situasi seperti ini karena tingkat pengetahuan yang dibutuhkan terlalu tinggi, waktu pemrosesan terlalu singkat, dan volume pekerjaan terlalu besar (Santi, 2022).

Kuantitas pekerjaan yang dialokasikan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan kemampuan Sumber Daya Manusianya akan mengakibatkan hasil yang diharapkan tidak tercapai, karena kinerja karyawan tidak ideal dengan jumlah pekerjaan yang diberikan namun waktu kerja yang dibatasi (Nabawi, 2019). Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan berbagai perasaan, antara lain sakit kepala, gangguan pencernaan serta mudah marah. Salah satu komponen yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi diri dan waktu yang relevan.

Santi Octaviani dan Rahmah Hanni (2022) Penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inkabiz Indonesia” dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Menurut data tersebut, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja. Pekerjaan dan beban kerja juga memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, temuan penelitian M.s Safia (2022) yang berjudul *“The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employess”* menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun hal ini bertentangan dengan temuan penelitian Debby Sagita dan Adrie Frans Assa (2019), “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Airmas Perkasa.” Berdasarkan data tersebut beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Airmas Perkasa. Selanjutnya penelitian yang dilakukan pada tahun 2021 oleh Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, dan M. Ikhsan dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai” Menurut data, pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.

PT. BPR Semesta Megadana yang beralamat di Jl. Raya Rambay No. 42, Sukamanah, Kec. Cisaat, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43152. PT. BPR Semesta Megadana adalah Bank Perkreditan Rakyat, disingkat BPR, yang merupakan bank yang terkenal di lingkungan sekitar karena mendukung industri mikro, kecil, dan menengah yang berada di sekitarnya. Suatu perusahaan memiliki tujuan yang dicapai, begitupun PT. BPR Semesta Megadana. Perusahaan seringkali membutuhkan karyawannya untuk dapat mengoptimalkan kinerjanya tanpa memperhatikan unsur-unsur yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Kepuasan kerja dan beban kerja merupakan isu yang jarang diperhatikan, padahal karyawan dituntut untuk memajukan organisasi dan mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam menghadapi persaingan yang ketat.

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan, diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai di PT. BPR Semesta Megadana tergolong rendah, terbukti dengan adanya keluhan pegawai tentang pelaksanaan mutasi karyawan dimana karyawan yang terkena imbas dari adanya mutasi yaitu mereka yang memiliki jarak tempuh yang cukup jauh dari rumah ke tempat mereka bekerja. Kurangnya timbal balik yang sepadan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, seperti kurangnya penghargaan karyawan, penerapan hukuman yang tidak merata, dan fungsi komunikasi yang tidak berjalan dengan baik antara rekan kerja dan atasan. Selain itu, sulitnya mendapatkan promosi membuat karyawan tidak puas. Jika hal ini terus berlanjut, dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak diinginkan di mana karyawan menjadi ceroboh dan tidak bekerja dengan baik, karena karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung akan mengundurkan diri.

Selain itu beban kerja yang diberikan kepada karyawan di PT. BPR Semesta Megadana tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga tugas yang diberikan memakan waktu lama. Karyawan harus mampu memenuhi tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Ada berbagai hambatan dalam mencapai target yang telah ditentukan

perusahaan. Adanya capaian target dengan jangka waktu yang diberikan mengakibatkan karyawan untuk bekerja pada waktu istirahat, lembur, dan bahkan pada hari libur. Apabila hal ini terjadi secara berulang, maka akan mengurangi kapasitas kerja karyawan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung cepat pergi. Ketidakhadiran karyawan hampir pasti akan bertambah jika karyawan kelelahan atau bahkan sakit, dan perusahaan akan mengalami kerugian karena tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan diabaikan sehingga menghasilkan kinerja yang buruk dan kurang optimal. Karyawan akan menganggap pekerjaannya sebagai beban jika tidak mampu memenuhi tujuan perusahaan. Menurut (Assa, 2019) persepsi karyawan terhadap pekerjaannya sebagai beban akan berdampak buruk pada kualitas kinerjanya.

Hal ini terbukti dengan adanya ketidakpuasan kerja dan beban kerja yang diberikan tinggi membuat kinerja karyawan akan menjadi menurun dan dampaknya akan dirasakan langsung oleh individu dan juga perusahaan. Ketika seseorang tidak memiliki kepuasan kerja maka akan membuat kinerjanya menurun dan berdampak juga terhadap perusahaan. Begitu juga ketika karyawan memiliki beban kerja yang berlebih akan membuat karyawan merasa tidak adil.

Dengan begitu, terdapat beberapa karyawan yang mengalami PHK dan juga memilih untuk *resign*. Adapun jumlah karyawan yang terkena PHK dan *resign* sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan *Resign* dan di PHK**

**di PT. BPR Semesta Megadana Periode Januari 2022 - Maret 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Unit Kerja	Keterangan
<b>Januari 2022</b>	1	Teller	<i>Resign</i>
<b>Maret 2022</b>	1	AO Kredit	PHK
<b>Juni 2022</b>	1	AO Kredit	PHK

<b>Agustus 2022</b>	1	AO Kredit	PHK
<b>November 2022</b>	1	Admin Kredit	<i>Resign</i>
<b>Januari 2023</b>	1	AO Kredit	PHK
<b>Maret 2023</b>	1	AO Kredit	PHK

Sumber: PT. BPR Semesta Megadana

Berdasarkan data di atas, ada lima karyawan yang di-PHK (pemutusan hubungan kerja) dan dua orang yang memilih berhenti bekerja. Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti, terdapat karyawan yang terkena PHK terutama mereka yang tidak pernah memenuhi target perusahaan selama bekerja. Karyawan yang terkena PHK seringkali berasal dari divisi bisnis (AO Kredit).

Ketika seorang karyawan gagal memenuhi tujuan yang telah ditentukan, biasanya Kepala Bagian dari masing-masing divisi kerja biasanya akan melakukan tindakan seperti penilaian, bimbingan dan juga pelatihan dengan tujuan untuk membantu karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Jika hasilnya tetap sama, maka akan diberikan Surat Peringatan (SP) 1 hingga Surat Peringatan (SP) 3 dan jika karyawan tetap tidak mencapai tujuan perusahaan, pilihan terakhir mereka akan di-PHK.

Oleh karena itu, perlunya beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan perlunya ada kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan di PT. BPR Semesta Megadana supaya tidak terjadi PHK dan karyawan tetap memilih bekerja di perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas tentang fenomena yang terjadi tentang kinerja karyawan berdampak pada kepuasan kerja dan beban kerja di PT. BPR Semesta Megadana. Oleh karena itu situasi ini juga menjadi pemicu untuk penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Semesta Megadana”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan pokok yang digali dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Semesta Megadana?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Semesta Megadana?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Semesta Megadana?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Semesta Megadana.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Semesta Megadana.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Semesta Megadana.

## 1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, ada berbagai penyebab yang mungkin menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Batasan Penelitian ini meliputi Kinerja karyawan (Y) dalam pengaruhnya terhadap variabel-variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2). Adapun unit analisis dalam penelitian ini yaitu karyawan yang ada di BPR Semesta Megadana.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Temuan penelitian ini kemungkinan besar akan berdampak positif bagi dunia usaha, peneliti dan pihak lainnya. Berikut kelebihan dari penelitian ini:

### 1. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi tentang pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perusahaan juga dapat memanfaatkan penelitian ini untuk memantau kinerja karyawannya. Sumber Daya Manusia (SDM) ditinjau dari unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### 2. Manfaat Bagi Peneliti

Dapat memberikan wawasan dan pemahaman dalam mengimplementasikan materi yang dipelajari selama perkuliahan, khususnya pada ranah Sumber Daya Manusia (SDM) dan unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### 3. Manfaat Bagi Pihak Lain

Dapat dimanfaatkan sebagai sumber ilmu dan wawasan bagi para akademisi yang melakukan studi banding dan menyumbangkan pemikiran bagi kemajuan keilmuan, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam uraian penelitian dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan untuk penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Semesta Megadana.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Semesta Megadana.
3. Kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Semesta Megadana.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat untuk pihak perusahaan jajaran manajemen PT. BPR Semesta Megadana maupun bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi Instansi (PT. BPR Semesta Megadana)

Berdasarkan hasil penelitian ini dimana variabel kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2) memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu penulis menyarankan kepada jajaran manajemen PT. BPR Semesta Megadana untuk meningkatkan dan memperhatikan kepuasan kerja para karyawan yang bekerja dan memperhatikan juga beban kerja yang diberikan kepada karyawan supaya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

## 2. Bagi Praktisi

Para peneliti selanjutnya diharapkan bisa untuk mengembangkan penelitian dengan model terbaru dan mengembangkan lagi variabel yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori, Konsep dan Inikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anis, E. S. (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *Europian Research on Management and Business Economics*, 144-150.
- Assa, D. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Bachtiar, A. I. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 374-379.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber daya Manusia*. Banyumas: CV Pena Persada.
- Carollina, I. R. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 53-58.
- Chandra, R. d. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*.
- Dr. Meithiana., I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Ernawati, E. E. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 520-528.

Fadillah, R. d. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*.

Faroman, s. e. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.

Fathoni, A. (2009). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta Jakarta.

Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.

Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Griffin, M. d. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Hamni, S. O. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.

Harini, S. N. (2018). Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research*, 15-22.

Hasibuan, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Bumi Aksa.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Issalillah, F. &. (2021). Studi Terhadap Hubungan Antara Dukungan Sosial, Stres Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 123-132.
- Juemi. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palu. *Jurnal Academia*.
- Khayru, R. N. (2021). Study on The Relationship Between Social Support and Entrepreneurship Intention Experienced by Adolescent. *Journal of Social Science Studies*, 47-51.
- Kusuma, W. H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 205-214.
- Mardikaningsih, R. E. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Budaya Organisasi, Efektivitas Penempatan dan Pengawasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 47-56.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mohamed Mahmoud Khtatbeh, A. S. (2020). The Mediating Role of Procedural Justice on The Relationship in Jordan Industrial Estates. *Journal Business and Economics*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183.
- Noviyanti, A. P. (2019). Carrier Development Effect on Work Satisfaction and Employee Performance.
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik* , 235-264.

- Nuzleha, Y. Y. (2019). Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis* , 17-26.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Respaningtias, D. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tunas Artha Mandiri (TAM) Syariah Nganjuk. *Jurnal Equilibrium Manajemen*, 1-13.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Said, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 117-128.
- Santi, O. R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.
- Seema, V. C. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*.
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia .
- SP, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhroji Adha, D. W. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi* .
- Sujarweni, F. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Tanjung, R. d. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-15.

Tsauri, D. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.

Wahyu, M. L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 100=110.

Zaman, Z. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. *Jurnal Transparansi*, 109-115.

Zulkifli, A. E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 187-193.

