



Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Toshin Rubber Chemical (TRC) Industry Di Area Cikarang

Intan Rahmadhani ¹, Anwar Musadad ²

^{1,2,3} Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Received: 21 April 2024

Revised : 28 April 2024

Accepted: 04 Mei 2024

This research aims to find out, analyze and explain the influence of workload and job satisfaction on employee performance at PT. Indonesia Toshin Rubber Chemical Industry in the Cikarang Area. With quantitative methods and using descriptive descriptive analysis, in this research the sampling technique used non-probability sampling, namely saturated sampling with a total of 286 respondents. The data analysis technique used is to test hypotheses partially and simultaneously, testing is assisted using SPSS tools. The results of the research are that the workload at the company is considered to be good, the job satisfaction is considered to be very good and very satisfying, and the performance of the employees is considered to be very good and optimal. The partial effect of Workload has an effect of 0.511 or 51.1% and Job Satisfaction has an effect of 0.173 or 17.3% on Employee Performance. The simultaneous influence of Workload and Job Satisfaction on Employee Performance is 0.684 or 68.4%, while the remaining 0.316 or 31.6% is influenced by other variables not examined. Both perceived workload and job satisfaction have a significant effect on employee performance.

Keywords :

Workload, Job Satisfaction, Employee Performance

(*) Corresponding Author: intandhani512@gmail.com

How to Cite: Rahmadhani, I., & Musadad, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Toshin Rubber Chemical (TRC) Industry Di Area Cikarang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11178539>.

PENDAHULUAN

Di zaman modern sekarang ini, banyak perusahaan yang mengalami kerugian akhirnya tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi untuk menggerakkan perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Beban kerja menggambarkan waktu produktif yang digunakan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja dengan jumlah banyak bisa berpengaruh terhadap menurunnya tingkat keproduktifan karyawan. Selain dapat menurunkan produktivitas karyawan, beban kerja atau tuntutan pekerjaan yang berlebihan juga dapat menimbulkan stress seorang karyawan sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaannya secara maksimal.

perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya Penelitian (A. A. Saputra, 2021) . Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang dalam pekerjaannya, dimana banyaknya kerjaan yang diterima pekerja dengan jumlah imbalan yang di terima pekerja. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya juga berbeda-beda, tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2014:6) dalam (Ali, 2020) Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis secara deskriptif dan verifikatif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan serta melakukan pengujian hipotesis.

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala Pengukuran
1	Beban Kerja (X1)	Tuntutan Tugas	Beban Fisiologis	1	Likert
	(Mahfudz, 2017)				
		Tuntutan Fisik	Konsentrasi	2	Likert
		Beban Waktu	Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan	3	Likert
		Pengetahuan	Pendidikan	4	Likert
		Keterampilan	Menyelesaikan pekerjaan	5	Likert

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala Pengukuran
2	Kepuasan Kerja (X2)				
	(Inayat., 2022) (Bahri & Nisa, 2017)	Pekerjaan itu sendiri	Isi pekerjaan	1	Likert
		Gaji atau upah	Upah	2	Likert
		Supervisi	Organisasi dan manajemen	3	Likert
		Rekan Kerja	Kesempatan untuk maju	4	Likert
			Gaji atau intensif	5	Likert
			Rekan kerja	6	Likert
			Kondisi pekerjaan	7	Likert

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala Pengukuran
3	Kinerja Karyawan (Y) (Antonita & Amalia, 2017)				
		Kuantitas pekerjaan	Melakukan pekerjaan sesuai target	1	Likert
		Kualitas pekerjaan	Melakukan pekerjaan sesuai operation manual.	2	Likert
			Melakukan pekerjaan sesuai inspection manual.		
		Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dedlline,	3	likert
			Kehadiran,		
			Datang tepat waktu,		
			Bekerja sesuai jam.		
		kemampuan Kerja	Memberi saran dan masukan.	4	Likert
			Menghargai rekan kerja satu sama lain.		
			Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.		

Tabel 3.2 Bobot Nilai Skala Likert

No.	Kategori	Skala
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

HASIL PENELITIAN

Profil Perusahaan

PT. Indonesia TRC Industry didirikan pada tanggal 21 November 1997 oleh Mr. Koshiba. Perusahaan ini memiliki luas tanah 50.699 m² dengan jumlah karyawannya kurang lebih 800 karyawan, yang terdiri dari 40% karyawan tetap dan 60% karyawan kontrak. PT. Indonesia TRC Industry beralamat di Kawasan EJIP Lot 8C / C, Sukaresmi, Cikarang Selatan, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia. PT. Indonesia TRC Industry merupakan anak perusahaan dari PT. Toshin Rubber Chemical Co.,Ltd. yang kantornya terletak di Jepang, oleh karena itu tidak sedikit karyawan atau pekerja di PT. Indonesia TRC Industry merupakan warga Jepang.

PT. Indonesia TRC Industry mempunyai cabang di beberapa negara di Asia yaitu, China, Filipina dan Singapura. PT. Indonesia TRC Industry adalah perusahaan yang memproduksi produk yang berhubungan dengan mesin kantor seperti mesin fotokopi dan mesin faksimile, dan produk yang berhubungan dengan perlengkapan audio visual. PT. Indonesia TRC Industry merupakan vendor dari beberapa perusahaan elektronik salah satunya adalah PT. Indonesia Epson Industry.

PT. Indonesia TRC Industry terbagi dalam 4 bagian produksi yaitu : *Roller Assy, Injection, Platen, dan Rubber Press*. Dalam setiap bagian memiliki proses dan jenis produksi yang berbeda-beda. Perusahaan memproduksi barang dengan cara manual dan menggunakan mesin untuk memperlancar kegiatan operasi. Mesin-mesin yang dimiliki perusahaan diantaranya mesin *injection, mesin grinding, mesin cutting, mesin press*, dan lain-lain. Kegiatan operasi dilakukan dengan mesin otomatis agar lebih efisien waktu. PT. Indonesia TRC Industry telah mendapat beberapa sertifikasi ISO, antara lain yaitu ISO 9001 pada tahun 2000 tentang Sistem Manajemen Mutu dan ISO 14001 pada tahun 2004 tentang Sistem Manajemen Lingkungan.

Hasil Penelitian

Hasil pengujian validitas dari variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
1	Jobdesk Karyawan	0,582	0,115	Valid
2	Alat Kerja	0,426	0,115	Valid
3	Kecepatan Pekerjaan	0,209	0,115	Valid
4	Ketepatan dalam bekerja	0,320	0,115	Valid
5	Ketelitian	0,581	0,115	Valid
6	Konsentrasi	0,659	0,115	Valid
7	Pengetahuan yang mendukung	0,524	0,115	Valid
8	Penyelesaian Pekerjaan	0,583	0,115	Valid
9	Kemampuan Bekerja	0,613	0,115	Valid
10	Lingkup Kerja	0,540	0,115	Valid
11	Optimal	0,668	0,115	Valid
12	Aktif	0,622	0,115	Valid
13	Pekerjaan yang berlebihan	0,555	0,115	Valid

Hasil pengujian validitas dari variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
1	Gaji	0,384	0,115	Valid
2	Pendapatan	0,392	0,115	Valid
3	Kondisi pekerjaan	0,563	0,115	Valid
4	Tunjangan	0,542	0,115	Valid
5	Promosi Perusahaan	0,597	0,115	Valid
6	Jenjang Karir karyawan	0,128	0,115	Valid
7	Kesejahteraan Karyawan	0,615	0,115	Valid
8	Kebanggaan	0,603	0,115	Valid
9	Dukungan Kerja pekerjaan	0,561	0,115	Valid
10	Kesemangatan Kerja	0,561	0,115	Valid
11	Kenyamanan dalam bekerja	0,567	0,115	Valid
12	Tanggung Jawab	0,585	0,115	Valid
13	Keperdulian Atasan	0,518	0,115	Valid
14	Motivasi kerja	0,542	0,115	Valid
15	Solidaritas	0,480	0,115	Valid
16	Karakteristik	0,477	0,115	Valid
17	Ketertarikan pada pekerjaan	0,474	0,115	Valid
18	Tekun dan Ulet	0,440	0,115	Valid
19	Konsisten	0,560	0,115	Valid
20	Apresiasi	0,507	0,115	Valid

Hasil pengujian validitas dari variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
1	Kedisiplinan	0,720	0,115	Valid
2	Kualitas Kerja	0,523	0,115	Valid
3	Etos Kerja yang Tinggi	0,640	0,115	Valid
4	Ketepatan Waktu	0,641	0,115	Valid
5	Melakukan pekerjaan sesuai target	0,591	0,115	Valid
6	Pencapaian	0,630	0,115	Valid
7	Kerjasama yang baik	0,607	0,115	Valid
8	Kekompakan	0,621	0,115	Valid
9	Perencanaan	0,648	0,115	Valid
10	Tanggung Jawab Menjaga Sarana Perusahaan	0,566	0,115	Valid
11	Terampil	0,574	0,115	Valid
12	Efektif	0,636	0,115	Valid
13	Kemampuan Karyawan	0,607	0,115	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS,2023

Berdasarkan tabel 4.1, tabel 4.2 dan tabel 4.3 hasil uji pada variabel pada penelitian ini yaitu Beban Kerja (X1), variabel Kepuasan Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Beban Kerja (X_1)	0,758	0,60	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	0,761	0,60	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,873	0,60	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa bilai r-hitung > r-kritis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Hasil Pembahasan

Uji Normalitas

Dalam pengujian ini, ada aturan bahwa jika nilai α hitung lebih besar dari 0,05, maka variabel tersebut dianggap mengikuti distribusi normal. Hasil pengujian normalitas untuk variabel Beban Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) terdokumentasikan dalam Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		286
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,92222381
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,070
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		1,310
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dari masing-masing variabel yaitu Beban Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai diatas 0,05 dapat diartikan bahwa data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Analisis Linier Sederhana

Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Nilai T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.392	1.978		-0.198	0.843
1 X1	0.734	0.052	0.635	14.085	0
X2	0.177	0.031	0.254	5.633	0

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi yang diketahui pada tabel 4.2 diatas diperoleh nilai *T hitung* sebesar 14,085 sedangkan nilai *T tabel* sebesar 1,986 yang berarti *T hitung* (14,085) > dari *T tabel* (1,986) maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT. Indonesia TRC Industry di area Cikarang.

Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9754.074	2	4877.037	306.574	.000 ^b
1 Residual	4502.012	283	15.908		
Total	14256.09	285			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi yang diketahui pada tabel 4.3 diatas bahwa nilai sig. (0,000) < (0,05) dan *F hitung* (306,574) > *F tabel* (3,027) maka H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Di PT. Indonesia TRC Industry di area Cikarang.

Tabel 4.4 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	0.684	0.682	3.9885

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 4.4 diatas, diperoleh R Square sebesar 0,684. Selanjutnya nilai 0,684 x 100% maka diperoleh kontribusi pengaruh Beban Kerja (X) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) Di PT. Indonesia TRC Industry di area Cikarang sebesar 68,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat korelasi antara Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dengan nilai koefisien sebesar 0,671 dan mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan bernilai positif.
2. Terdapat pengaruh parsial Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) :
 - a. Pengaruh parsial Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,511 atau sebesar 51,1% dan memiliki Thitung sebesar 14,085.
 - b. Pengaruh parsial Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,173 atau sebesar 17,3% dan memiliki Thitung sebesar 5,633.
 - c. Terdapat pengaruh simultan Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,684 atau 68,4% sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini serta memiliki nilai Ftabel 3,027. sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari suatu lokus penelitian.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih luas untuk meneliti dengan lokus dan sampel yang berbeda sehingga pembahasannya bisa lebih menarik serta hasil yang didapatkan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, J. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan. *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 151–165.
- Ali, M. (2020). *PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN PENGAWAS TERHADAP KREATIVITAS GURU SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PRESTASI SEKOLAH*. 1(2), 62–75.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Antonita, N., & Amalia, S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance*.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 160–170.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA)*. 3, 647–661.