Volume 2 No. 8 2025, 3584 - 3599
DOI : https://doi.org/10.62335

SINERGI

Jurnal Riset Ilmiah
https://manggalajournal.org/index.php/SINERGI
E-ISSN 3031-8947

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DATA PRIMA SOLUSI

Muhammad Fico Firdaus[1] , Supardi Tahir[2] , Agus Dharmanto[3]

[1,2,3,4,5]Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: mficofirdus@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :10-07-2025
Revised : 25-07-2025
Accepted :01-08-2025

Keywords: *Workload, Employee Performance, Job Satisfaction*

DOI: *https://doi.org/10.62335*

ABSTRACT

This study aims to influence the Influence of Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervention Variable at PT Data Prima Solusi using a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 63 employees at PT Data Prima Solusi and analyzed using Smart PLS software to test validity, reliability, and relationships between variables. The analysis shows that workload significantly influences employee job satisfaction, with a coefficient value of 0.575 and a p-value of 0.000 (p <0.05), workload also has a direct significant influence on employee performance, with a coefficient of 0.514 and a p-value of 0.000, however, job satisfaction does not significantly influence employee performance (coefficient 0.138, p-value 0.385) and does not mediate the influence of workload on performance (coefficient 0.079, p-value 0.474). The results of this study suggest that management should routinely evaluate workload distribution, improve communication between superiors and subordinates, and foster a culture of collaboration to create a harmonious environment. These findings are expected to inform recommendations for workload management and improving employee satisfaction and performance within the company.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Data Prima Solusi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 63 karyawan di PT Data Prima Solusi dan dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS untuk menguji validitas, reliabilitas, dan hubungan antar variabel. Analisis menunjukkan bahwa Beban kerja secara signifikan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien 0,575 dan p-value 0,000 ($p < 0,05$), Beban kerja juga memberikan pengaruh signifikan secara langsung pada kinerja karyawan, dengan koefisien 0,514 dan p-value 0,000, Namun, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,138, p-value 0,385) dan tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja (koefisien 0,079, p-value 0,474). Hasil penelitian ini memberikan implikasi agar manajemen secara rutin melakukan evaluasi distribusi beban kerja, meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta mendorong budaya kerja sama untuk menciptakan lingkungan yang harmonis. Diharapkan temuan ini dapat menjadi dasar rekomendasi dalam pengelolaan beban kerja serta peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam menghadapi berbagai tantangan yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi. Beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan dan keahlian mereka, tetapi juga mencakup aspek psikologis serta kondisi lingkungan kerja. Dalam hal ini, kepuasan kerja dianggap sebagai elemen yang berfungsi sebagai penghubung antara beban kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menyusun kerangka teoritis yang lebih komprehensif mengenai dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan tersebut. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi komponen utama dalam menangani berbagai isu penting dalam organisasi (Putry & Hamsal, 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja seorang dalam menyeluruh setiap waktu tertentu saat menjalankan tugas-tugasnya. Menjalankan tugas tersebut tentu masing-masing karyawan pasti memiliki target yang harus dicapai, standarisasi kerja atau peraturan yang telah beritahukan terlebih dahulu dan sudah disetujui bersama.

Hasil dari kinerja masing-masing karyawan harus sesuai dengan tanggung jawab setiap karyawannya (Kurnia & Sitorus, 2022). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan (Nabila & Syarvina, 2022).

Karyawan di PT. Data Prima Solusi memiliki tugas terkait perangkat keras TI dan penyedia independen solusi perangkat keras server, penyimpanan, dan jaringan. Sebagai titik kontak tunggal untuk akuisisi TI, serta menawarkan konsultasi pra penjualan, logistik, manajemen kontrak. Baik itu peningkatan terjadwal atau penggantian tak terduga atau konfigurasi ulang lengkap, dan menyediakan solusi teknologi secara nasional bagi para profesional TI. Serta menyediakan sistem komputasi, layanan konsultasi TI untuk perusahaan korporat.

Karyawan adalah elemen kunci dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena mereka membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan yang mumpuni. Namun, tantangan yang dihadapi karyawan di lingkungan kerja modern dapat mempengaruhi performa mereka. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah beban kerja yang mereka pikul. Beban kerja dapat dievaluasi melalui berbagai faktor, seperti upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Demikian pula, beban kerja yang terlalu berat, jika tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia, dapat mengurangi produktivitas dan efektivitas.(Putry & Hamsal, 2024).

Masalah dalam beban kerja juga sangat perlu untuk diperhatikan, dapat disimpulan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesai tepat pada waktunya.(Nurhasanah et al., 2022) Dalam hal inilah bidang Teknologi Informasi (TI) sangat dituntut untuk lebih meningkatkan hasil kinerjanya karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka hal ini akan mengurangi dampak negatif yang akan bisa saja menimpah perusahaan tersebut. Oleh sebab itu penilaian kinerja harus dilakukan sehingga dapat dilihat faktor mana yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan leader dan beberapa karyawan di PT. Data Prima Solusi, beban kerja yang dihadapi, bagi karyawan yang menempati posisi sales mereka diwajibkan untuk mencapai target penjualan dalam setiap satu kuartal. Target tersebut menjadi tolak ukur kinerja yang harus dipenuhi, sehingga beban kerja yang diterima cenderung lebih berat dibandingkan dengan posisi lainnya. Oleh karena itu, tekanan untuk mencapai target tersebut mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para karyawan sales. Selanjut nya Standar waktu pekerjaan yang berlaku mulai pukul 08.00 WIB hingga pukul 17.00 WIB menyebabkan sebagian besar karyawan merasa bahwa beban kerja yang harus mereka tanggung sangat berat. Akibatnya, beban kerja yang berlebihan tersebut berpengaruh terhadap tingkat kelelahan yang mereka alami. Sedangkan pada bagian engineer, Engineer dituntut untuk

selalu mempertahankan kualitas kerja yang sangat tinggi dan sesuai standar teknis yang ketat, sekaligus harus mampu menyelesaikan seluruh tahapan proyek tepat waktu sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan oleh manajemen atau klien.

Berdasarkan hasil Pra-Survey di PT. Data Prima Solusi dengan 10 responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasa beban kerja yang diterima terlalu berat dan tidak sesuai dengan standar kerja yang ada. Hal ini ditandai dengan tingginya target pekerjaan, kondisi kerja yang membebani, serta jam kerja yang panjang sehingga menyebabkan kelelahan. Permasalahan ini disebabkan oleh target yang terlalu tinggi, ketidakseimbangan beban kerja dengan kemampuan karyawan, kurangnya penyesuaian beban kerja terhadap standar, serta kemungkinan kekurangan sumber daya manusia yang menyebabkan distribusi tugas tidak optimal. Akibatnya, karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi.

Beban kerja merupakan volume pekerjaan baik berupa fisik maupun mental yang dibebankan kepada tenaga kerja dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap orang hanya mampu memikul beban kerja sampai dengan suatu titik tertentu. Beban kerja akan optimal apabila ditempatkan pada tenaga kerja dengan pengalaman, keterampilan dan motivasi yang sesuai(Nurhandayani, 2023). Menurut (Nurhasanah et al., 2022)Peningkatan beban kerja karyawan dapat berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja mereka. Beban kerja yang terlalu tinggi, disertai target yang sulit dicapai, sering kali memicu rasa ketidakpuasan di kalangan karyawan. Ketidakpuasan ini tidak hanya mengurangi semangat kerja dalam mencapai target yang telah ditetapkan, tetapi juga berpotensi menimbulkan masalah lain, akibat beban kerja yang berlebihan. Sebaliknya, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih bersemangat, mampu menghindari masalah-masalah tersebut, dan berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity)(Wulandari et al., 2023)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penelitian terdahulu yaitu menyatakan bahwa Beban berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun (Milafatul Qoyyimah dkk, 2020.), Penelitian terdahulu pada Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Neksen et al., 2021), Penelitian terdahulu pada UPAS Dishub Provinsi Provinsi DKI Jakarta menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pengemudi (Santoso & Widodo, 2022). Sedangkan ada perbedaan hasil penelitian pada di PT Hindoli (A Cargill Company) yang menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menunjukkan ketidaksesuaian dan mengungkapkan

adanya perbedaan hasil, sehingga dapat menjadi celah penelitian atau research gap untuk dilakukan kajian yang lebih mendalam.

Selanjutnya Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik, meskipun mereka menghadapi beban kerja yang cukup berat. Beban kerja yang berat tersebut tidak akan terasa terlalu membebani jika karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang cukup. (totok sudiyanto et al., 2020) kepuasan kerja berarti sikap karyawan terhadap pekerjaannya yaitu perasaan senang atau perasaan tidak senang yang dialami karyawan, yang biasanya yang diantaranya didasarkan atas kepuasan kerja yang mereka terima. Semakin besar kepuasan kerja yang mereka terima atau yang mereka rasakan maka beban yang berat akan dirasakan lebih ringan dan karyawan akan menunjukan kinerja yang baik.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan rasa senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketidakmampuan organisasi dalam memberikan kepuasan kerja dapat berisiko menurunkan produktivitas, absensi karyawan, serta berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja dan penurunan kesehatan fisik maupun mental karyawan. Oleh karena itu, organisasi bisnis perlu berupaya mengurangi risiko yang timbul akibat ketidakpuasan kerja (Fahrin Sapar & Pancasetia, 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti berkeinginan untuk mengeksplorasi lebih jauh mengenai Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Data Prima Solusi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang diterapkan dalam studi ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data yang dilakukan bersifat kuantitatif atau statistik, dan tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka dan analisisnya dilakukan secara statistik (totok sudiyanto et al., 2020).

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan keterangan dan informasi yang diolah dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

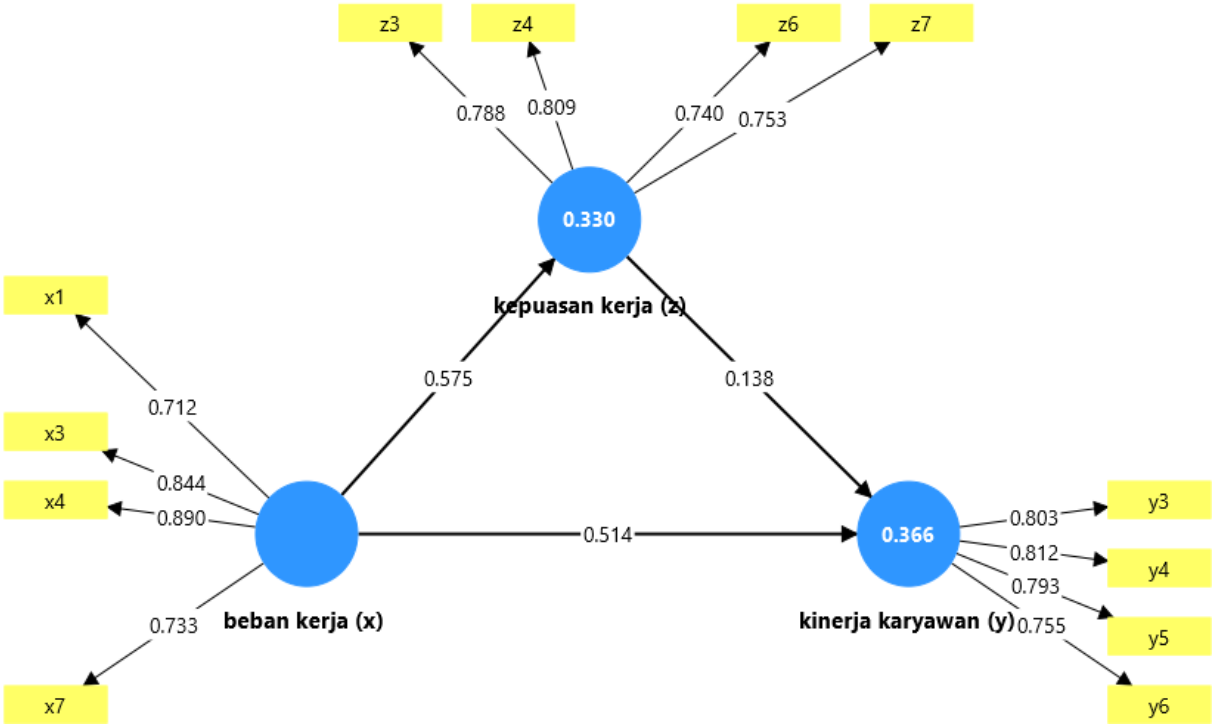
Hasil Analisis

Skema Model *Partial Least Square*

Pada penelitian ini menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) dengan program *SmartPLS* 4.0. Berikut adalah skema model *outer* dan *inner* yang diuji pada program *SmartPLS* dengan menggunakan data sebanyak 63 sampel responden.

Pengujian Model Pengukuran (*Outer* Model)

Validitas konvergen, validitas diskriminan, dan skor reliabilitas komposit ditunjukkan dalam hasil pengujian outer model penelitian ini. Sebanyak 63 data dianalisis menggunakan *SmartPLS* untuk uji *outer model.*



Gambar 1 *Outer* Model

Validitas Konvergen (convergent validity)

Indikator dapat dikatakan valid ketika memiliki skor >0,70, dalam tahap pengembangan skor loading factor 0,5-0,6 dapat diterima. Hasil pengujian *Convergent Validity* melalui *loading factor* dan *Average Variance Extraxted* (AVE) sebagaimana pada berikut:

a. *Loading factor*

Pengujian awal pada outer model akan dijalankan melalui outer loading terlebih dahulu atau lazim disebut dengan *loading factor*. Data diolah menggunakan *SmartPLS* versi 4.0 untuk *loading factor*.

Tabel 1 Hasil *outer loading*

Variabel	Beban kerja (x)	Kepuasan kerja (z)	Kinerja karyawan (y)	Keterangan
X1	0.712			VALID
X3	0.844			VALID
X4	0.890			VALID
X7	0.733			VALID
Y3			0.803	VALID
Y4			0.812	VALID
Y5			0.793	VALID
Y6			0.755	VALID
Z3		0.788		VALID
Z4		0.809		VALID
Z6		0.740		VALID
Z7		0.753		VALID

Sumber: Data telah diolah dengan SmartPLS 4.0 (2025)

Hasil data menyatakan *outer loading* setiap indikator dari variabel beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sudah mempunyai nilai *loading factor* >0,5. Pada variabel beban kerja terdapat 4 item pernyataan yang telah dihapus dari 8 pernyataan, variabel kepuasan kerja terdapat 4 item pernyataan yang telah dihapus dari 8 pernyataan, dan variabel kinerja karyawan terdapat 2 item pernyataan dihapus dari 6 pernyataan karena memiliki nilai <0,5, agar dapat melakukan pengujian selanjutnya.

b. Avarage Variance Extracted (AVE)

Nilai *Avarage Variance Extracted* (AVE) minimal 0,5 menunjukan nilai konvergen baik (valid).

Tabel 2 Hasil AVE

Variabel	***Average variance extracted (AVE)***	Nilai kritis	Keterangan
Beban kerja (x)	0.637	0,5	VALID
Kinerja karyawan (y)	0.626	0,5	VALID
Kepuasan kerja (z)	0.598	0,5	VALID

Sumber: Data telah diolah dengan SmartPLS 4.0 (2025)

Hasil menunjukan beban kerja (X), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) telah mencapai nilai diatas 0,5. Sehingga variabel tersebut valid pada uji

validitas konvergen.

2. Uji *Discriminant Validity*

Langkah berikutnya pada analisis mengukur validitas yang diujikan. Proses ini dikerjakan melalui *cross loading* dengan penilaian > 0.5 untuk dianggap valid.

Tabel 3 Hasil Uji *Discriminant validity*

Variabel	beban kerja (x)	kepuasan kerja (z)	kinerja karyawan (y)	Keterangan
x1	0.712	0.304	0.451	VALID
x3	0.844	0.517	0.502	VALID
x4	0.890	0.532	0.456	VALID
x7	0.733	0.451	0.488	VALID
y3	0.421	0.362	0.803	VALID
y4	0.540	0.465	0.812	VALID
y5	0.486	0.256	0.793	VALID
y6	0.412	0.260	0.755	VALID
z3	0.517	0.788	0.269	VALID
z4	0.442	0.809	0.411	VALID
z6	0.311	0.740	0.333	VALID
z7	0.482	0.753	0.328	VALID

Sumber: Data telah diolah dengan SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai *cross loading* untuk setiap indikator dengan variabelnya menunjukan angka >0.5, dibandingkan dengan pernyataan indikator pada variabel lainnya. Sehingga pengujian ini dinyatakan valid secara diskriman.

3. Reliabilitas Komposit *(Composite Relibility*)

Composite relibility dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai 0,6 – 0,7 dan nilai *Cronbach's alpha* sebesar >0,7. Dari data *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dapat dilihat sebagaimana berikut ini:

Tabel 4 Hasil Reabilitas komposit

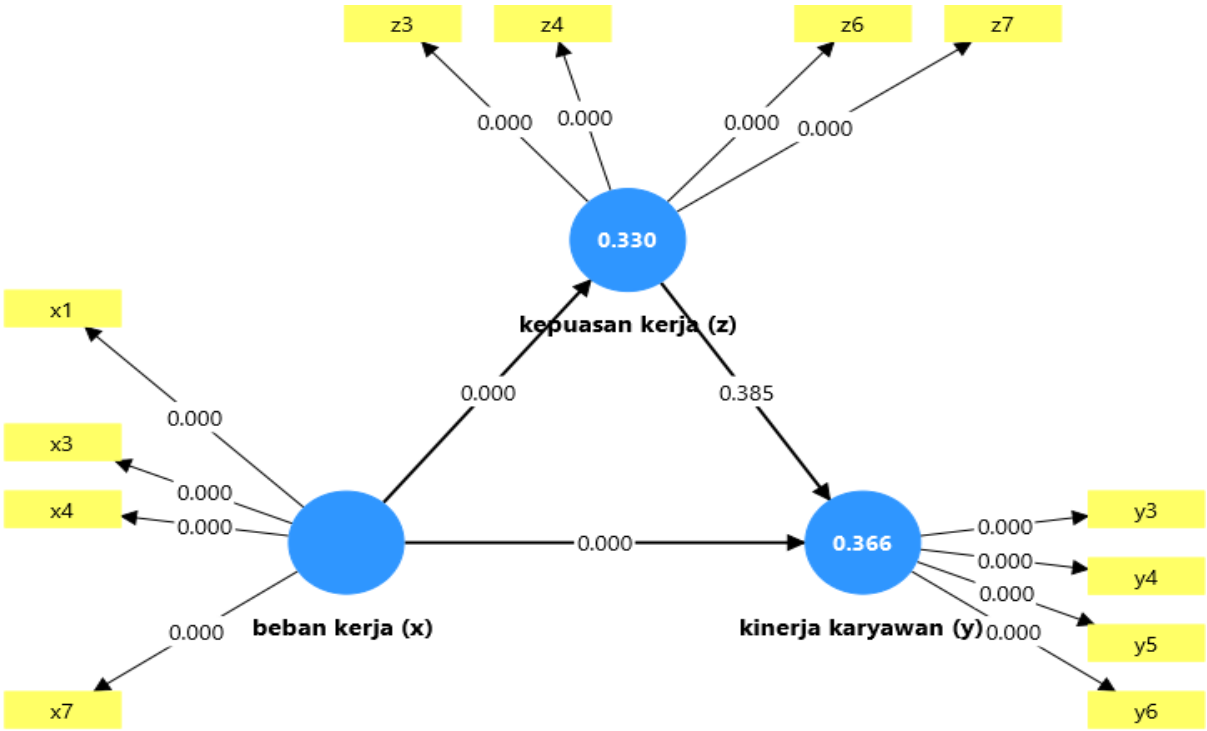
Variabel	*Cronbach's alpha*	*Composite reliability (rho_a)*	*Nilai kritis*	*Keterangan*
beban kerja (x)	**0.807**	**0.819**	**0,7**	**Reliabel**
kepuasan kerja (z)	**0.776**	**0.782**	**0,7**	**Reliabel**
kinerja karyawan (y)	**0.802**	**0.812**	**0,7**	**Reliabel**

Sumber: Data telah diolah dengan SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan hasil diatas menunjukan bawa *Cronbanch's alpha* dan *Composite reliability* >0,7. Dengan demikian, konstruk secara keseluruhan memiliki reliabilitas yang sangat baik.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pada proses ini akan melakukan pengukuran yang menggambarkan variabel laten melalui tahap uji koefisien determinasi (R2) dan *path coefficient.* Analisis menggunakan alat pengukuran berupa *SmartPLS* versi 4.0 dengan *bootstrapping* sebanyak 63 subsamples.



Gambar 2 Graphical Output Inner Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R2)

   Pengujian koefisien determinasi (R-square) dilakukan untuk variabel laten endogen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Nilai R2 berkisar antara 0 hingga 1, dengan model semakin baik jika mendekati 1. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5 Hasil R-*Square*

Variabel	R-*square*	R-*square adjusted*
kepuasan kerja (z)	0.330	0.319
kinerja karyawan (y)	0.366	0.344

Sumber: Data telah diolah dengan SmartPLS 4.0 (2025)

Jika nikai R2 = >0,67 maka Model adalah substansi (kuat)
Jika nikai R2 = >0,33 maka Model adalah moderate (sedang)
Jika nikai R2 = >0,19 maka Model adalah lemah (buruk)

Hasil perhitungan menunjukkan R-*square* kepuasan kerja sebesar 0.330 dengan R *square adjusted* 0.319, termasuk model moderat (>0.33). Ini berarti kepuasan kerja dipengaruhi beban kerja sebesar 33%. Selanjutnya R-*square* kinerja karyawan sebesar 0.366 dengan R-*square adjusted* 0.344, sama seperti kepuasan kerja, termasuk model moderat (>0.33). Ini menunjukkan Kinerja karyawan dipengaruhi beban kerja sebesar 36,6%.

Artinya adalah bahwa kemampuan variabel bebas, yaitu variabel beban kerja di dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja adalah 33%, sedangkan pada variabel kinerja karyawan adalah 36,6%. Berarti, sisanya, yaitu sebesar 67% pada variabel kepuasan dan 63,4% pada variabel kinerja karyawan, dijelaskan oleh faktor pengaruh variabel variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini. Faktor tambahan ini dapat mencakup variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, atau variabel lainnya yang tidak dimasukan dalam analisis tetapi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Uji *Path Coefficients* atau Koefisien Jalur dan Hipotesis

Tabel 6 Hasil Path Coefficients

Variabel	***Original sample (O)***	***Sample mean (M)***	***Standard deviation (STDEV)***	***T statistics (|O/STDEV|)***	***P values***	**Keterangan**
beban kerja (x) -> kepuasan kerja (z)	0.575	0.603	0.122	4.724	0.000	Diterima
beban kerja (x) -> kinerja karyawan (y)	0.514	0.505	0.129	3.993	0.000	Diterima
kepuasan kerja (z) -> kinerja karyawan (y)	0.138	0.156	0.159	0.870	0.385	Ditolak
beban kerja (x) -> kepuasan	0.079	0.104	0.111	0.716	0.474	Ditolak

kerja (z) -> kinerja karyawan (y)						

Sumber: Data telah diolah dengan SmartPLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil dari pengujian hipotesis pada tabel *Path Coeffisient*, untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-*values*. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-*values* lebih besar dari 1.96 dan atau nilai p-*values* kurang dari 0.05, maka Ha diterima dan Ho ditolak begitu pula sebaliknya.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
   Rangkaian studi pertama dirancang untuk mengetahui apakah ada korelasi langsung antara variabel Beban kerja dan Kepuasan Kerja. Dengan skor koefisien 0,575, nilai T-*statistic* 4,724 > Ttabel 1,96, dan nilai P 0,000 < 0,05, analisis data mengungkapkan bahwa beban kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan data diatas maka hipotesis diterima dan dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H1 diterima).
2. Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
   Rangkaian studi kedua dirancang untuk mengetahui apakah ada korelasi langsung antara variabel Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil menunjukan bahwa nilai koefisien sebesar 0.514, kemudian nilai T-*statistic* 3.993 > Ttabel 1.96 dan nilai P-*values* sebesar 0.000 < 0.05. Berlandaskan hasil uji diatas maka hipotesis diterima dan dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H2 diterima).
3. Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan
   Hipotesis ketiga diuji untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan skor koefisien 0,138, nilai T-*statistic* 0,870 > Ttabel 1,96, dan nilai P-*values* 0,385 > 0,05, hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawa (H3 ditolak).
4. Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
   Uji hipotesis keempat dilakukan pengujian untuk mengetahui pengaruh langsung yang terjadi dihasilkan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan skor koefisien 0,079, nilai T-statistic 0,176 > Ttabel 1,96, dan nilai P 0,474 > 0,05, analisis data menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (H4 ditolak).

Pembahasan

Hasil Hipotesis

Uji hipotesis berikut akan memberikan gambaran tentang hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang dengan kapasitas karyawan (meliputi indikator, target yang tinggi, kondisi dan standar kerja yang berat, serta penggunaan waktu yang sempit) menimbulkan tekanan dan kelelahan yang secara langsung mengurangi kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional dan diimbangi oleh indikator, dukungan dari rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja yang baik dapat memelihara atau bahkan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Talo et al., 2020) dan (Roni Widiantoro et al., 2024) yang menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui indikator seperti target kerja, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Target yang realistis mendorong motivasi dan produktivitas, sementara target tinggi dapat menimbulkan tekanan. Kondisi pekerjaan yang sesuai meningkatkan efektivitas, sedangkan kondisi berat menyebabkan kelelahan. Pengelolaan waktu yang baik membantu penyelesaian tugas tepat waktu, sementara keterbatasan waktu menurunkan kualitas kerja. Standar pekerjaan jelas memudahkan pencapaian hasil yang optimal. Beban kerja yang seimbang meningkatkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja, sedangkan beban kerja berlebihan menurunkan kinerja akibat stres dan kelelahan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Viloe Indah et al, 2024) yang menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun indikator-indikator kepuasan kerja seperti hubungan rekan kerja, atasan, dan lingkungan cukup baik, hal tersebut tidak serta-merta meningkatkan indikator kinerja karyawan (kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu). Ini menunjukkan perlunya intervensi pada aspek manajerial/beban kerja agar kinerja optimal, bukan hanya mengandalkan peningkatan kepuasan kerja semata. Faktor lain yang tidak dimasukan kedalam penelitian ini seperti motivasi, kemampuan, dan beban kerja diduga memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhandayani, 2022) yang menunjukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Meskipun faktor-faktor kepuasan kerja ini cukup mendukung suasana kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja ini tidak cukup kuat untuk memediasi hubungan beban kerja dan kinerja. Artinya, karyawan mungkin puas dengan lingkungan dan relasi kerja, tetapi kepuasan tersebut tidak secara langsung meningkatkan output kinerja mereka apabila beban kerja tetap tinggi. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak menjadi jalur penghubung yang efektif dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Thalibd kk, 2021) yang menunjukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada PT Data Prima Solusi, hubungan antara skor tertinggi dari masing-masing variabel kinerja karyawan, beban kerja, dan kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mayoritas karyawan menunjukkan komitmen tinggi dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan mereka, sebagaimana tercermin dari skor tertinggi pada variabel kinerja karyawan. Hal ini menandakan adanya budaya kerja yang positif, di mana upaya untuk memperbaiki dan mengembangkan hasil kerja menjadi prioritas utama. Namun, masih terdapat tantangan dalam memenuhi target pekerjaan, yang kemungkinan berkaitan dengan faktor beban kerja

2. Pada variabel beban kerja, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas mendapat skor tertinggi. Lingkungan kerja yang kondusif ini menjadi salah satu faktor utama yang menunjang produktivitas dan kinerja, sekaligus menciptakan suasana kerja yang positif. Kondisi ini juga mendukung kemampuan karyawan dalam mengatur waktu, sehingga sebagian besar tidak mengalami kesulitan berarti dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja, hubungan harmonis dengan rekan kerja menjadi aspek yang paling memuaskan bagi karyawan. Hubungan kerja yang baik ini memfasilitasi komunikasi dan kerja sama, sehingga memperlancar pelaksanaan tugas sehari-hari. Dukungan dan arahan dari atasan juga dinilai cukup memadai, memperkuat peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

Secara naratif, skor tertinggi dari ketiga variabel saling terhubung, lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis mendorong karyawan untuk terus meningkatkan mutu hasil pekerjaan. Dukungan dari rekan kerja dan atasan

memperkuat motivasi dan rasa puas dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Dengan demikian, tercipta sinergi antara lingkungan kerja, kepuasan, dan kinerja, di mana masing-masing aspek saling memperkuat satu sama lain dalam membangun produktivitas dan kualitas kerja di Perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang seimbang cenderung meningkatkan kepuasan kerja, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan persepsi negatif dan menurunkan kepuasan kerja.
2. Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara umum, beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan, karena beban yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan tekanan psikologis yang mengganggu produktivitas Sebaliknya, beban kerja yang terkelola dengan baik dan proporsional dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan mampu bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak secara langsung mempengaruhi seberapa baik karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pada lingkungan kerja dengan tekanan tinggi, seperti di perusahaan teknologi informasi, karyawan tetap berusaha menjaga kinerja meskipun tingkat kepuasan mereka sedang fluktuatif. Artinya, karyawan dapat tetap menjaga performa agar target perusahaan tercapai, meski mereka tidak sepenuhnya puas.
4. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil analisis deskriptif memperlihatkan mayoritas karyawan tetap menunjukkan komitmen tinggi untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan dan berupaya menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini mengindikasikan adanya profesionalisme dan pola pikir result-oriented di mana karyawan tetap fokus pada capaian kinerja meskipun kepuasan kerja mereka rendah. Hal ini menunjukkan bahwa faktor beban kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kompleks, namun kepuasan kerja bukan menjadi jalur penghubung yang kuat antara beban kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Susanto, P. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TELKOM Cabang Boyolali. Journal of Current Research in Business and Economics, 1(1), 43-55.

Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan

Bisnis, 8(2), 205-214.

Afriansyah, B., Niarti, U., & Hermelinda, T. (2021). ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF THE PREPARATION OF FINANCIAL STATEMENTS BASED ON MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTITY ACCOUNTING STANDARDS (SAK EMKM). In Science Journal) (Vol. 19, Issue 1).

Andayani, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Lahat, S. (n.d.). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA INDOJAYA MANDIRI KABUPATEN LAHAT. http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi

Azhari, R. (n.d.). PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA SURABAYA Supriyatin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.

Diana Noviyanti, Supardi Supardi, & Agus Dharmanto. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Pada Koperasi Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero). Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 3(2), 68–79. https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i2.3477

Fahrin Sapar, J., & Pancasetia, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 6(2). https://doi.org/10.35130/jrimk

Fajri, C., Amelya, A., Ekonomi dan Bisnis, F., Kerja, D., Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Kata kunci. In JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (Vol. 5, Issue 1). http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADE DINAMIS SEJAHTERA (Vol. 2, Issue 1). https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis

Kasus pada BPS Maluku Arizal hamizar, S. (n.d.). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.

Kerja, P. K., Beban, D., Terhadap, K., Pegawai, K., Dinas, P., Kerja, T., Banyuasin, T., & Sudiyanto, T. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja (Totok Sudiyanto).

Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (n.d.). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In JurnalValue (Vol. 17, Issue 1).

Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Jurnal Kewarganegaraan, 6(2).

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. In Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e (Vol. 2, Issue 2).

Nurhandayani, A. (n.d.-a). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil

Nurhandayani, A. (n.d.-b). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil

Nurhandayani, A. (2023). Work From Home dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Journal of Management and Bussines (JOMB), 5(1), 778–794. https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5583

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 245–261. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618

Palembang, U. T. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap Di RS Islam Siti Khadijah Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Viloe Indah Hati *) , Djatmiko Noviantoro 2) , Yolanda Veybhita 3).

Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. In Productivity (Vol. 2, Issue 2).

Pengaruh, B., Kerja, T., Kepuasan, K., Pegawai, D., Lingkungan, S., Direktorat, J., Perhubungan, D., Direktorat, J. P., Darat, R., Widiantoro, P., Lumban, G., Politeknik, S., & Lan, J. R. (n.d.). 63 |.

Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(1).

Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mepengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. (2021). Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 22(2). https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.6784

Putry, D. A., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan, 18(1), 363. https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995

Rahadi, D. R. (2023a). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. CV. Lentera Ilmu Madani, Juli, 146.

Rahadi, D. R. (2023c). PENGANTAR PARTIAL LEAST SQUARES STRUCTURAL EQUATION MODELING (PLS-SEM). CV. LENTERA ILMU MADANI.

Riyanto, A., & Arini, D. P. (n.d.). ANALISIS DESKRIPTIF QUARTER-LIFE CRISIS PADA LULUSAN PERGURUAN TINGGI UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS. In Jurnal Psikologi Malahayati (Vol. 3, Issue 1).

Santoso, M. R., & Widodo, D. S. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA (Vol. 12, Issue 1).

Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (n.d.). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KUPANG.

Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 8(1), 181. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295

Wulandari, D., Mathori, M., Tinggi, S., Widya, I. E., & Yogyakarta, W. (2023). Desi Wulandari Muhammad Mathori PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TELKOM YOGYAKARTA. In Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha (Vol. 3, Issue 1).

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. 3(2).