

## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kancan dan Persiapan

##### 1. Orientasi Kancan

Langkah awal dalam sebuah penelitian adalah menetapkan kancan penelitian serta mempersiapkan berbagai kebutuhan selama penelitian berlangsung. Tempat penelitian yang digunakan adalah PT.X yang berlokasi di jalan Kabupaten nomor 100B, Nusupan, Trihanggo, Kecamatan Gamping, Kabupaten Sleman, daerah Istimewa Yogyakarta.

PT. X merupakan perusahaan *Business Process Outsourcing* (BPO) yang berdiri sejak tahun 2016 yang menawarkan layanan pelanggan, administrasi, pemasaran dan teknologi informasi, PT.X memiliki tim professional yang berpengalaman dan berdedikasi untuk memberikan layanan BPO yang berkualitas tinggi dan memenuhi kebutuhan pelanggan yang beragam.

PT. X menawarkan berbagai layanan BPO yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan, mulai dari layanan inbound dan outbound call center, layanan customer relationship management (CRM), layanan back office, hingga layanan teknologi informasi. Telmark juga menawarkan layanan khusus untuk industri tertentu, seperti fintech, e-commerce, dan telekomunikasi. Sebagai perusahaan

yang bergerak dibidang BPO PT.X memiliki 200 karyawan yang dibagi menjadi 10 golongan kerja. Golongan kerja meliputi komisioner yang membawahi langsung direktur, *business development manager*, manajer operasional, manajer *collection*, *finance*, *human resourch development (HRD)*, IT, *team leader* dan *desk collection*. Karyawan *desk collection* dibawah langsung oleh *team leader* dan manajer *collection*.

PT. X memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

a. Visi

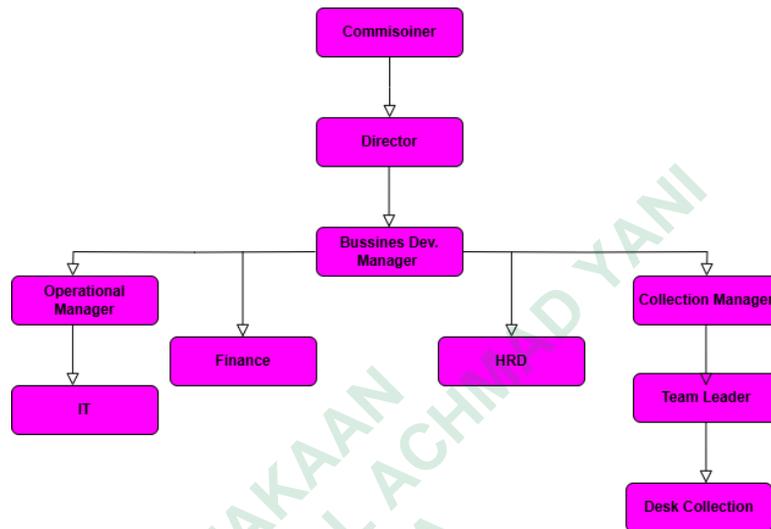
Menjadi perusahaan berorientasi layanan yang sukses secara global dengan memenuhi atau melampaui kebutuhan dan harapan pelanggan.

b. Misi

Memberikan solusi teknologi yang hemat biaya, berkualitas tepat dan akurat serta selalu memberikan hasil lebih cepat dan selalu melakukan inovasi sesuai dengan perkembangan teknologi.

Berikut adalah tabel gambar struktur organisasi PT.X. :

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Proses pengambilan data dilakukan dengan menggunakan Teknik sampe jenuh, dimana Teknik pengambilan sampel yang mempertimbangkan kejenuhan sampel mengacu pada situasi di mana tambahan sampel tidak lagi memberikan manfaat signifikan. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan adalah karyawan aktif bagian divisi *collection* yang telah bekerja di PT. X minimal masa kerja 3 bulan.

## 2. Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan sebelum pelaksanaan penelitian adalah mempersiapkan surat ijin penelitian pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala beban kerja dan kepuasan kerja.

### **a. Persiapan Perizinan**

Langkah awal yang dilakukan sebelum pelaksanaan penelitian adalah peneliti mengajukan permohonan surat perijinan penelitian kepada Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, yang diberikan pada tanggal 28 Mei 2024 dengan nomor surat B/365/FES/V/2024. Surat ijin tersebut yang kemudian diberikan kepada HR Manager PT.X sebagai surat permohonan ijin penelitian.

### **b. Penyusunan Alat Ukur**

Penelitian ini menggunakan skala beban kerja dan kepuasan kerja dengan melakukan modifikasi skala beban kerja milik Rahmawati & Heryadi dan menggunakan skala kepuasan kerja milik Umam. Sebelum menggunakan alat ukur, peneliti melakukan pengujian validitas isi dengan penilaian dari 7 *expert judgment* terlebih dahulu pada skala beban kerja dan validitas konstruk menggunakan CFA pada skala kepuasan kerja.

#### **1) Skala Kepuasan Kerja**

Penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun oleh Umam (2020) berdasarkan dimensi dari Luthans (2006) yakni kepuasan akan pekerjaan itu sendiri,

kepuasan akan gaji, kepuasan akan kesempatan promosi, kepuasan akan pengawasan dan kepuasan akan rekan kerja. Skala tersebut terdiri atas 18 aitem yang terdiri dari 12 aitem *favorabel* dan 6 aitem *unfavorabel*. Dengan rentang pilihan yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS) memiliki skor 1, Tidak Sesuai (TS) memiliki skor 2, Netral (N) memiliki skor 3, Sesuai (S) memiliki skor 4, Sangat Sesuai (SS) memiliki skor 5.

## 2) Skala Beban Kerja

Penelitian ini melakukan modifikasi skala beban kerja disusun oleh yang merupakan skala yang dibuat oleh Rahmawati & Heryadi (2024) berdasarkan aspek dari Gawron (2008) yakni beban mental, beban fisik dan beban waktu. Skala tersebut terdiri atas 18 aitem yang terdiri dari 13 aitem *favorable* dan 5 aitem *unfavorable*. Dengan rentang pilihan yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS) memiliki skor 1, Tidak Sesuai (TS) memiliki skor 2, Netral (N) memiliki skor 3, Sesuai (S) memiliki skor 4, Sangat Sesuai (SS) memiliki skor 5.

## **B. Laporan Pelaksanaan Penelitian**

Beberapa proses yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

### **1. Perizinan**

Setelah peneliti mendapatkan surat izin untuk melakukan penelitian, peneliti mengajukan surat tersebut kepada HR Manager PT.X pada tanggal 28 Mei 2024. Pada tanggal 21 Juni 2024, pihak HRD PT.X mengeluarkan izin penelitian dengan nomor surat NO.190/SK-YOG/HRD-TII/VI/2024, yang menyatakan bahwa PT.X menerima peneliti untuk dapat melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

### **2. Uji Coba Alat Ukur**

Uji coba yang digunakan dalam penelitian merupakan alat ukur modifikasi pada skala beban kerja dan menggunakan langsung skala kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, melakukan pengujian validitas dan uji reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas penelitian ini menggunakan validitas isi pada skala beban kerja dengan menggunakan Aiken's V dan validitas konstruk pada skala kepuasan kerja dengan menggunakan CFA.

### 1) Skala kepuasan kerja

Uji validitas kontrak pada skala kepuasan kerja menggunakan CFA yang dilakukan peneliti mendapatkan hasil bahwa *chi-square* sebesar ( $p < 0,001$ ) yang menunjukkan bahwa model fit dan apabila nilai ( $p > 0,001$ ) maka menunjukkan model fit. Selain dari hasil *chi-square*, penilaian model fit juga dapat dilihat melalui GFI, RMSEA, CFI dan NFI. Pada dimensi skala kepuasan kerja memiliki nilai GFI = 0,956, nilai RMSEA = 0,248, CFI = 0,458 dan NFI = 0,422. Hasil matriks loading faktor menunjukkan bahwa dari 18 aitem pertanyaan tidak ada yang gugur dan dinyatakan valid dikarenakan GFI memenuhi syarat moderat fit yakni lebih dari ( $> 0,90$ ). Seluruh aitem pertanyaan nya berada pada rentang 0,411 sampai 0,920. Nilai tersebut sesuai dengan teori Hair dkk (2014) menjelaskan bahwa nilai untuk pemeriksaan awal dari loading faktor adalah lebih dari 0,30 hingga 0,40 dianggap memenuhi dan 0,50 secara umum dianggap signifikan.

## 2) Skala beban kerja

Uji validitas yang dilakukan pada 7 *expert judgement*, guna untuk mengetahui kesesuaian antara aitem skala dengan aspek dan indikator keprilakuan, dengan batas koefisien 7 *expert* sebesar 0,75. Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Aikens-V* didapatkan hasil bahwa dari 30 aitem pertanyaan yang dinyatakan gugur berjumlah 1 aitem dan 29 aitem dinyatakan valid. Aitem yang dibawah 0,75 yaitu aitem nomor 6 dengan koefisien Aiken's V 0,68, sedangkan aitem nomor yang lain nya valid dengan koefisien Aiken's V 0,75 hingga 0,93. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka skala beban kerja dinyatakan relevan dan layak digunakan. Terbukti dari hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang hampir mendekati 1.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah peneliti melakukan uji validitas, pengujian realibilitas dilakukan menggunakan formula alpha dengan bantuan *software* SPSS 20. Skala dapat dikatakan cukup reliabel apabila memiliki nilai 0,400 hingga 0,599 (Sinambela & Sinambela, 2021). Pengujian realibilitas pada penelitian ini dilakukan pada 110 responden, namun terdapat

beberapa subjek yang tidak sesuai kriteria dan tereliminasi sehingga tersisa 84 responden. Peneliti melakukan *screening* responden dan terdapat 26 responden yang tidak di ikut sertakan dalam pengujian reliabilitas dikarenakan menjawab pernyataan yang tidak konsisten dan cenderung berpola sehingga mempengaruhi pengujian reliabilitaas. kemudian dilakukan analisis menggunakan bantuan *software* SPSS 20, dari uji realibilitas kedua skala didapatkan hasil:

### 1) Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas skala kepuasan kerja didapatkan hasil bahwa koefisien realibilitas *alpha* skala pada dimensi 1 kepuasan akan pekerjaan itu sendiri memiliki nilai 0,818 dikatakan sangat reliabel, pada dimensi 2 kepuasan akan gaji memiliki nilai 0,814 dikatakan sangat reliabel, pada dimensi 3 kepuasan akan kesempatan promosi memiliki nilai 0,884 dikatakan sangat reliabel, pada dimensi 4 kepuasan akan pengawasan atasan memiliki nilai 0,606 dikatakan reliabel dan padaa dimensi 5 kepuasan akan rekan kerja memiliki nilai 0,413 dikatakan cukup reliabel.

Tabel 4. 1 Uji Reliabilitas Skala Dimensi Kepuasan Kerja

No	Dimensi Kepuasan kerja	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Kepuasan akan pekerjaan itu sendiri	0,818
2	Kepuasan akan gaji	0,814
3	Kepuasan akan kesempatan promosi	0,884
4	Kepuasan akan pengawasan atasan	0,606
5	Kepuasan akan rekan kerja	0,413

## 2) Skala Beban Kerja

Berdasarkan hasil analisis realibilitas skala beban kerja, didapatkan hasil bahwa koefisien realibilitas *alpha* pada skala ini sebesar 0,947. Hasil tersebut memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat disimpulkan skala beban kerja dan layak untuk digunakan pada penelitian ini.

Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas Skala Beban Kerja

No	Aspek Beban Kerja	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Beban Kerja	0,947

### c. Uji Daya Diskriminasi Aitem

Uji Uji daya diskriminasi aitem dilakukan guna melihat sejauh mana aitem mampu membedakan individu memiliki atribut yang diukur atau tidak, dengan bantuan *software* SPSS 20 melihat melalui tabel *corrected item-total correlation*. Aitem dapat dinyatakan baik dan layak digunakan apabila memiliki nilai koefisien *corrected item-total correlation*  $>0,25$  maka dinyatakan lolos (Azwar, 2018).

Uji daya diskriminasi aitem kedua skala, didapatkan hasil sebagai berikut:

### 1) Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diskriminasi pada skala kepuasan kerja terdapat 18 aitem yang dinyatakan lulus semua dikarenakan koefisien korelasi aitem total  $>0,25$ .

Tabel 4. 3 Blueprint skala kepuasan kerja

No	Dimensi	Indikator	Favorabel	Unfavorabel
1	Kepuasan akan pekerjaan itu sendiri	Pandangan terhadap pekerjaannya	1,2,3	
2	Kepuasan akan gaji	Gaji	4,6,7,8	5
3	Kepuasan akan promosi	Kenaikan jabatan	10	9,11
		Penilaian atasan	13,14	12
4	Kepuasan akan atasan	Reward	16	15
5	Kepuasan akan rekan kerja	Memberikan dorongan moral	17	
		Memberikan saran		18
Total			18	

## 2) Skala Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diskriminasi pada skala beban kerja terdapat 30 aitem namun 5 aitem dinyatakan gugur yakni aitem nomor 6,8,12,19,25 dikarenakan koefisien korelasi aitem total  $<0,25$ .

Tabel 4. 4 Blueprint Skala Beban Kerja

Aspek	Indikator	Favorabel	Unfavorabel
Beban Mental	Konsentrasi	2,4	1,3
	Tekanan Mental	6,7	5,8
Beban Fisik	Ketahanan Fisik	9,11,14,16	12,15,18,19
	Kondisi Fisik	10,13	
Beban Waktu	Waktu Kerja	24,22	25
	Waktu Istirahat	20,23	17,21
Total		14	11

## C. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.X pada bagian divisi *desk collection*. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan skala beban kerja dan kepuasan kerja pada tanggal 16-19 Juli 2024 kepada 100 responden dengan kriteria karyawan aktif, divisi *desk collection* dan minimal masa kerja 3 bulan, namun 31 responden digugurkan karena nilainya ekstrim. Setelah data diperoleh, kemudian diolah dengan bantuan *software* SPSS 20, untuk melakukan analisis data. Analisis data meliputi uji asumsi, analisis regresi linear sederhana, uji simultan (F) dan analisis koefisien determinasi.

## 1. Deskripsi data penelitian

Deskripsi data penelitian di perlukan sebagai bentuk untuk mengetahui Gambaran data yang diperoleh pada saat penelitian, sehingga dapat memberikan Gambaran kemudahan untuk menginterpretasikan hasil data penelitian. Maka kemudian dilakukan perhitungan nilai hipotetik dan empirik.

Tabel 4. 5 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Kepuasan kerja	18	90	54	12	39	89	72,39	10,817
Beban kerja	25	125	75	16,66	76	123	100,91	13,777

Keterangan

Skor Hipotetik : diperoleh berdasarkan skala

Skor Empirik : diperoleh berdasarkan hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas terdapat data secara hipotetik dan empirik. Variabel kepuasan kerja memiliki mean skor hipotetik sebesar 54 dengan standar deviasi 12, serta mean skor pada empirik sebesar 72,39 dengan standar deviasi sebesar 10,817. Sedangkan Variabel beban kerja memiliki mean skor hipotetik sebesar 75 dengan standar deviasi 16,66, serta mean skor pada empirik sebesar 100,91 dengan standar deviasi sebesar 13,777.

Hasil Hasil dari deskripsi pada data penelitian akan menjadi dasar untuk mengkategorisasi skor yang telah diperoleh masing-masing

variabel yang diteliti dengan tujuan untuk mengelompokan setiap individu dalam kelompok sesuai jenjang karakteristik yang diukur. Penggunaan kategorisasi dengan rumus norma sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Norma Lima Kategorisasi

No	kategorisasi	Rumus norma
1	Sangat Rendah	$X \leq \mu - 1,8 \sigma$
2	Rendah	$\mu - 1,8 \sigma < X \leq \mu - 0,6 \sigma$
3	Sedang	$\mu - 0,6 \sigma < X \leq \mu + 0,6 \sigma$
4	Tinggi	$\mu + 0,6 \sigma < X \leq \mu + 1,8 \sigma$
5	Sangat Tinggi	$\mu + 1,8 \sigma < X \leq$

Keterangan

X : Skor Total

M : Mean

 $\sigma$  : Standar Deviasi

Berdasarkan rumus diatas, maka peneliti menyesuaikan subjek dalam lima kategorisasi untuk masing-masing skala dengan memasukan angka empirik disesuaikan dengan tabel diatas, sehingga di peroleh hasil kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Kategorisasi Tiap Variabel

Kategorisasi	Kepuasan Kerja	Beban Kerja
Sangat Rendah	$x \leq 52,93$	$x \leq 76,12$
Rendah	$52,93 \leq x \leq 65,90$	$76,12 \leq x \leq 92,64$
Sedang	$65,90 \leq x \leq 78,78$	$92,64 \leq x \leq 115,28$
Tinggi	$78,87 \leq x \leq 91,84$	$115,2 \leq x \leq 125,69$
Sangat Tinggi	$x \geq 91,84$	$x \geq 125,69$

Tabel 4. 8 Kategorisasi Data Penelitian

Kategorisasi	Kepuasan Kerja		Beban Kerja	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	4	5,8%	2	2,9%
Rendah	14	20,3%	19	27,5%
Sedang	21	30,4%	36	52,2%
Tinggi	30	43,5%	12	17,4%
Sangat Tinggi	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan perhitungan tabel kategorisasi data diatas pada variabel kepuasan kerja mengalami kepuasan kerja, hal tersebut dapat dilihat dari 69 subjek terdapat 4 subjek mengalami kepuasan kerja dalam kategori sangat rendah dengan persentasi 5,8%, 14 subjek mengalami kepuasan kerja dalam kategori rendah dengan persentase 20,3%, 21 subjek mengalami kepuasan kerja dalam kategori sedang dengan persentase 30,4%, 30 subjek mengalami kepuasan kerja dalam kategori tinggi dengan persentase 43,5%. Sedangkan kategorisasi beban kerja dapat dikatakan bahwa besarnya skor variabel beban kerja menandakan subjek mengalami beban kerja. Hal ini terbukti dari 69 subjek terdapat 2 subjek mengalami beban kerja dalam kategori sangat rendah dengan persentase 2,9%, 19 subjek mengalami beban kerja dalam kategori rendah dengan persentase 27,5%, 36 subjek mengalami beban kerja dalam kategori sedang dengan persentase 52,2%, 12 subjek mengalami beban kerja dalam kategori tinggi dengan persentase 17,4%.

## 2. Uji asumsi

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan sebelum dilakukannya uji regresi, dengan tujuan untuk melihat apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 20 dengan melakukan uji *One Sample K-S*. Syarat dapat dikatakan normal jika memiliki nilai signifikansi  $>0,05$  dan data dikatakan tidak normal apabila nilai signifikansi  $<0,05$ .

Tabel 4. 9 Uji Normalitas

Variabel Bebas	Variabel Tergantung	sig	interpretasi
Beban Kerja	Kepuasan akan pekerjaan itu sendiri	0,191	Normal
Beban Kerja	Kepuasan akan gaji	0,076	Normal
Beban Kerja	Kepuasan akan kesempatan promosi	0,394	Normal
Beban Kerja	Kepuasan akan pengawasan atasan	0,110	Normal
Beban Kerja	Kepuasan akan rekan kerja	0,445	Normal

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas, didapatkan hasil bahwa pada dimensi kepuasan akan pekerjaan itu sendiri diperoleh nilai signifikansi 0,191, pada dimensi kepuasan akan gaji memperoleh nilai signifikansi 0,076, pada dimensi kepuasan akan kesempatan promosi memperoleh nilai signifikansi 0,394, pada dimensi kepuasan akan pengawasan atasan memperoleh nilai signifikansi 0,110 dan pada dimensi kepuasan akan rekan kerja memperoleh nilai 0,445. Hasil dari uji *One Sample K-S* menunjukkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini terdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi  $>0,05$ , sehingga penelitian ini memenuhi syarat untuk melakukan regresi.

**b. Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan guna untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Data dapat dikatakan linear jika nilai *linearity* signifikansi  $>0,05$  maka tidak dinyatakan linear. Namun untuk melihat nilai linear dapat juga menggunakan *deviation from linearity* jika nilai signifikansi  $>0,05$  maka dinyatakan linear dan jika  $<0,05$  dinyatakan tidak linear.

Tabel 4. 10 Uji Linearitas

Variabel Bebas	Variabel Tergantung	Linearity	Deviation From Linearity	interpretasi
Beban Kerja	Kepuasan akan pekerjaan itu sendiri	0,014	0,113	Ideal
Beban Kerja	Kepuasan akan gaji	0,000	0,984	Ideal
Beban Kerja	Kepuasan akan kesempatan promosi	0,000	0,029	Kurang Ideal
Beban Kerja	Kepuasan akan pengawasan	0,000	0,831	Ideal
Beban Kerja	Kepuasan akan rekan kerja	0,007	0,436	ideal

Berdasarkan tabel data diatas menunjukkan adanya hubungan yang linear antar variabel beban kerja dengan dimensi kepuasan akan pekerjaan itu sendiri dengan nilai signifikansi 0,113 , pada variabel beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan gaji juga menunjukkan hubungan yang linear dengan nilai signifikansi 0,984, pada variabel beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan kesempatan promosi menunjukkan hubungan yang linear dengan nilai signifikansi 0,029, pada variabel beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan pengawasan atasan menunjukkan hubungan yang linear dengan nilai signifikansi 0,831 dan pada variabel beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan rekan kerja menunjukkan hubungan yang linear dengan nilai signifikansi

0,436. Nilai-nilai tersebut ada satu dimensi yang tidak memenuhi nilai *Deviation From Linearity* pada dimensi kepuasan akan kesempatan promosi karena kurang dari 0,05. Namun nilai tersebut dapat juga digunakan karena didukung oleh nilai *Linearity* dikarenakan memenuhi syarat uji linearitas dikarenakan nilai signifikansi *linearity* kurang dari ( $<$ )0,05, akan tetapi kurang ideal..

### 3. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan melakukan uji F dan uji koefisien determinasi. Priyatno (2013) menyatakan bahwa analisis regresi linear digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilai variabel independent meningkat atau menurun.

#### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah beberapa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung. (Priyatno, 2013). Uji F dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 20 Statistik. Uji F dilakukan dengan melihat nilai koefisien signifikansi, apabila nilai koefisien signifikansi  $<$ 0,05.

Tabel 4. 11 Uji F

Variabel	F	Sig	Interpretasi
Beban Kerja *Dimensi Kepuasan Akan Pekerjaan Itu Sendiri	5.464	0.002	Diterima
Beban Kerja *Dimensi Kepuasan Akan Gaji	59.189	0.000	Diterima
Beban Kerja *Dimensi Kepuasan Akan Kesempatan Promosi	95.280	0.000	Diterima
Beban Kerja *Dimensi Kepuasan Akan Pengawasan	74.957	0.000	Diterima
Beban Kerja *Dimensi Kepuasan Akan Rekan Kerja	8.091	0.006	Diterima

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan pekerjaan itu sendiri memiliki nilai signifikansi sebesar 0,022, Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan akan pekerjaan itu sendiri. kemudian pada beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan gaji memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan akan gaji.

Selanjutnya pada beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan kesempatan promosi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan akan kesempatan promosi. Kemudian pada beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan pengawasan atasan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000,

sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan akan pengawasan dan pada beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan rekan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,006, sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan akan rekan kerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan semua nilai uji F tersebut diterima dikarenakan kurang ( $<0,05$ ).

**b. Analisis koefisien determinasi**

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013). Analisis koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel *R Square*.

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Persentase
Beban Kerja *Dimensi Kepuasan Akan Pekerjaan Itu Sendiri	0,275	0,075	7,5%
Beban Kerja *Dimensi Kepuasan Akan Gaji	0,685	0,469	46,9%
Beban Kerja *Dimensi Kepuasan Akan Kesempatan Promosi	0,766	0,587	58,7%
Beban Kerja *Dimensi Kepuasan Akan Pengawasan	0,727	0,528	52,8%
Beban Kerja *Dimensi Kepuasan Akan Rekan Kerja	0,328	0,108	10,8%

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa beban kerja terhadap dimensi 1 kepuasan akan pekerjaan itu sendiri memiliki nilai *R Square* sebesar 0,075, kemudian beban kerja terhadap dimensi 2 kepuasan akan gaji memiliki nilai *R Square* sebesar 0,469, selanjutnya beban kerja terhadap dimensi 3 kepuasan akan kesempatan promosi memiliki nilai *R Square* sebesar 0,587, kemudian beban kerja terhadap dimensi 4 kepuasan akan pengawasan memiliki nilai *R Square* sebesar 0,528 dan beban kerja terhadap dimensi 5 kepuasan akan rekan kerja memiliki nilai *R Square* sebesar 0,108.

Maka dapat dikatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap dimensi 1 kepuasan akan pekerjaan itu sendiri sebesar 7,5%, kemudian pengaruh beban kerja terhadap dimensi 2

kepuasan akan gaji sebesar 46,9%, selanjutnya pengaruh beban kerja terhadap dimensi 3 kepuasan akan kesempatan promosi sebesar 58,1%, kemudian pengaruh beban kerja terhadap dimensi 4 kepuasan akan pengawasan sebesar 52,8% dan pengaruh beban kerja terhadap dimensi 5 Kepuasan akan rekan kerja sebesar 10,8%.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap seluruh dimensi kepuasan kerja karyawan PT.X. Penelitian ini menggunakan karyawan aktif PT.X divisi *desk collection* sebagai subjek. Sebelum dilakukannya analisis regresi linear sederhana, peneliti sebelumnya melakukan uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan guna untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak, sedangkan uji linearitas dilakukan guna untuk mengetahui hubungan linear antar variabel.

Berdasarkan uji normalitas, didapatkan hasil bahwa pada dimensi kepuasan akan pekerjaan itu sendiri diperoleh nilai signifikansi 0,191, pada dimensi kepuasan akan gaji memperoleh nilai signifikansi 0,076, pada dimensi kepuasan akan kesempatan promosi memperoleh nilai signifikansi 0,394, pada dimensi kepuasan akan pengawasan atasan memperoleh nilai signifikansi 0,110 dan pada dimensi kepuasan akan rekan kerja memperoleh

nilai 0,445. Hasil dari uji *One Sample K-S* menunjukkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini terdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi  $>0,05$ , sehingga penelitian ini memenuhi syarat untuk melakukan regresi.

Kemudian hasil uji linearitas menunjukkan adanya hubungan yang linear antar variabel beban kerja dengan dimensi kepuasan akan pekerjaan itu sendiri dengan nilai signifikansi 0,113 , pada variabel beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan gaji juga menunjukkan hubungan yang linear dengan nilai signifikansi 0,984, pada variabel beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan kesempatan promosi menunjukkan hubungan yang linear dengan nilai signifikansi 0,029, pada variabel beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan pengawasan atasan menunjukkan hubungan yang linear dengan nilai signifikansi 0,831 dan pada variabel beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan rekan kerja menunjukkan hubungan yang linear dengan nilai signifikansi 0,436. Nilai-nilai tersebut ada satu dimensi yang tidak memenuhi nilai *Deviation From Linearity* pada dimensi kepuasan akan kesempatan promosi karena kurang dari 0,05. Namun nilai tersebut dapat juga digunakan karena didukung oleh nilai *Linearity* dikarenakan memenuhi syarat uji linearitas dikarenakan nilai signifikansi *linearity* kurang dari ( $<$ )0,05, akan tetapi kurang ideal.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan secara keseluruhan beban kerja memiliki hubungan yang linear dengan dimensi kepuasan kerja, akan tetapi kurang ideal dikarenakan pada dimensi 3 kepuasan akan kesempatan

promosi memiliki nilai kurang dari ( $<0,05$ ). Sehingga peneliti memutuskan untuk melakukan uji hipotesis per dimensi dari kepuasan kerja agar mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap dimensi kepuasan kerja.

Kemudian setelah dilakukannya uji asumsi, peneliti melakukan uji hipotetis penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana meliputi uji F dan analisis koefisien determinasi. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah beberapa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung. Sedangkan analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013)

Berdasarkan uji hipotesis 1 yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan pekerjaan itu sendiri memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,022 sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh signifikan dikarenakan ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan apabila beban kerja meningkat, maka kepuasan akan pekerjaan itu sendiri akan cenderung meningkat. Namun apabila beban kerja menurun maka kepuasan akan pekerjaan itu sendiri cenderung menurun pula. Penelitian (Lumunon et al., 2019) mendapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. Cole et al ( Nada, 2019)

menjelaskan bahwa tekanan beban kerja yang berlebihan memberikan dampak pada turunnya kepuasan pada karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila beban kerja yang diterima tinggi maka kepuasan akan turun. Hal tersebut dipengaruhi oleh pekerjaan yang melibatkan aktivitas mental. Suwanto (Nada, 2019) menyatakan beban mental dipengaruhi beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan, jam kerja efektif, jenis pekerjaan, hubungan antar karyawan dan kebijakan perusahaan.

Selanjutnya pada hasil uji hipotesis 2 didapatkan bahwa beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan gaji memperoleh nilai sig 0,000, dapat diartikan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan akan gaji. Sehingga apabila beban kerja yang dialami tinggi, maka kepuasan akan gaji yang dialami karyawan cenderung akan meningkat pula, sebaliknya apabila beban kerja rendah, maka kepuasan akan gaji yang dialami karyawan cenderung akan rendah pula. Penelitian yang dilakukan oleh (Wolo et al., 2017) menjelaskan kepuasan akan gaji dapat dipengaruhi oleh faktor kebutuhan fisiologis karyawan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih agar dapat memenuhi kebutuhan seperti kebutuhan tempat berlindung, kebutuhan seks, kebutuhan pangan dan kebutuhan fisik.

Selanjutnya pada uji hipotesis 3 menunjukkan hasil beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan kesempatan promosi memperoleh nilai sebesar 0,000. Hasil itu diasumsikan bahwa beban kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan akan kesempatan promosi. Sehingga apabila beban kerja yang dialami karyawan tinggi, maka kepuasan akan kesempatan promosi yang dialami karyawan cenderung akan meningkat pula. Penelitian (Dalena et al., 2020) mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan serta positif terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati Cabang BSD Tangerang Selatan, serta karyawan menilai bahwa promosi dalam perusahaan berjalan baik. Sedangkan penelitian (Hermawan, 2022) terdapat faktor yang mempengaruhi beban kerja terhadap kepuasan kesempatan promosi seperti ambisi karyawan dalam meniti karier.

Selanjutnya pada uji hipotesis 4 mendapatkan hasil beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan pengawasan memperoleh nilai sig sebesar 0,000. Hasil tersebut diartikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan akan pengawasan. Sehingga jika beban kerja yang dialami tinggi, maka kepuasan akan pengawasan yang dialami karyawan cenderung akan meningkat. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati & Mulyana, 2021) Karyawan merasa puas dengan pengawasan yang didapat karena adanya dukungan, motivasi, dan bantuan teknis dari atasan.

Kemudian pada uji hipotesis 5 menunjukkan hasil bahwa beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan rekan kerja memperoleh nilai sig 0,006. Sehingga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan akan rekan kerja. Perasaan yang puas tersebut terciptanya sikap positif antar karyawan yang kemudian terjadinya komunikasi yang baik antar individu serta saling memberikan semangat dalam bekerja. Temuan ini mendukung penelitian (Hidayati & Mulyana, 2021) mengatakan terdapat iklim kerja yang positif di mana karyawan saling mendukung, berkomunikasi secara efektif antar unit, dan siap membantu satu sama lain. Hal ini dimungkinkan berkat adanya dukungan dan bimbingan yang konsisten dari supervisor serta semangat kolaborasi antar rekan kerja.

Setelah itu dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hasil uji koefisien determinasi didapatkan hasil bahwa pengaruh beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan pekerjaan itu sendiri sebesar 7,5%, pengaruh beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan gaji sebesar 46,9%, pengaruh beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan kesempatan promosi sebesar 58,7%, pengaruh beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan pengawasan sebesar 52,8% dan pengaruh beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan rekan kerja sebesar 10,8%. Beban kerja terhadap dimensi kepuasan akan kesempatan promosi memberikan sumbangsih pengaruh paling besar diantara yang lainnya, hal ini dikarenakan kesempatan akan promosi yang ditawarkan oleh PT.X kepada karyawan. Sehingga karyawan berlomba-lomba untuk mencapai sebuah prestasi untuk berpindahya posisi jabatan atau mendapatkan promosi. Hal ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2023) mendapatkan hasil bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Fatma et al., 2021) mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PG. Kebon Agung Malang.

Adanya perbedaan hasil dalam penelitian ini mungkin dikarenakan berbagai pengaruh seperti perbedaan waktu pengambilan data, subjek penelitian dan keadaan subjek penelitian. Berdasarkan pemaparan penelitian diatas, peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kekurangan. Oleh karena itu limitasi dalam penelitian memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui seperti pergantian alat ukur yang diuji coba. Hal ini menyebabkan terbuangnya waktu dan tenaga, sehingga menghambat dalam proses pengambilan data penelitian. Selain itu penelitian ini sempat mengalami kesulitan pada uji reliabilitas pada tiap dimensi yang berakibat pada nilai *alpha cronbach* yang kecil pada dimensi kepuasan kerja yakni kepuasan akan rekan kerja yang memiliki nilai *alpha cronbach* sebesar 0,413 (cukup reliabel).