

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Objek Penelitian



Sumber www.wikipedia

Gambar 4.1
Logo PT. Sritex Tbk

Pada tahun 1966, Bapak Haji Lukminto mendirikan perusahaan tekstil di Pasar Klewer, Solo dengan nama "UD Sri Redjeki". Dua tahun kemudian, pada 1968, perusahaan ini membuka pabrik di Joyosuran untuk memproduksi kain mentah dan bahan pemutih. Pada 1978, nama dan status hukum perusahaan diubah menjadi "PT Sri Rejeki Isman". Pabrik pengolahan benang pertama dibangun pada 1982, sementara produksi seragam militer dimulai pada 1984 untuk NATO dan Jerman. Ekspansi besar terjadi pada 1992, dengan empat jalur produksi termasuk pemintalan, pengolahan benang, penyelesaian, dan pakaian jadi. Tahun 2013, perusahaan ini melantai di Bursa Efek Indonesia, diikuti akuisisi PT Primayudha Mandiri Jaya

dan PT Bitratex Industries pada 2018 untuk meningkatkan kapasitas produksinya.

2. Visi dan Misi :

Visi Perusahaan

Menjadi produsen tekstil dan garmen terbesar, bereputasi paling baik dan paling terpercaya

Misi Perusahaan :

- a) Menghasilkan produk-produk paling inovatif sesuai dengan keperluan dan kebutuhan pelanggan.
- b) Menjadi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dan pertumbuhan untuk kepentingan seluruh pemangku kepentingan.

3. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 responden, yang ditanya akan disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status karyawan, masa kerja.

a) Data distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	45	45%
Perempuan	55	55%
Total	100	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Data yang telah diperoleh yaitu hasil persebaran distribusi untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 45 responden dengan presentase 45% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 55

responden dengan presentase 55% dari keseluruhan total responden.

b) Data Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20 – 25 tahun	47	47%
2	26 – 30 tahun	46	46%
3	< 30 tahun	7	7%
Total		100	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Data yang telah diperoleh yaitu hasil persebaran distribusi untuk usia terdapat perbandingan yang dominan dengan usia 20 – 25 tahun sebanyak 47 responden atau sebesar 47%. Untuk usia 26 – 30 tahun sebanyak 46 responden atau sebanyak 46% dan di usia < 30 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase 7%. Dari data tersebut presentase usia yang tertinggi terdapat di usia 20 – 25 tahun dan presentase terendah di usia < 30 tahun.

c) Data Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK	17	17%
2.	D3	18	18%
3.	S1	62	62%
4.	S2	3	3%
Total		100	100%

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Data yang telah diperoleh yaitu hasil persebaran distribusi untuk jenjang pendidikan terdapat perbandingan yang bervariasi dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 17 responden dengan presentase 17%. D3 sebanyak 18 responden dengan presentase 18%. Jenjang pendidikan S1 sebanyak 62 responden dengan presentase 62% kemudian jenjang pendidikan S2 sebanyak 3 responden dengan presentase 3%. Dari data tersebut presentase jenjang pendidikan yang tertinggi terdapat di jenjang pendidikan S1 dengan presentase 62% dan presentase terendah di jenjang pendidikan S2 sebanyak 3%.

d) Data Distribusi Responden Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Status Karyawan

No	Status Karyawan	Jumlah	Presentase
1	Karyawan tetap	65	65%
2	Karyawan kontrak	35	35%
Total		100	100%

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Data yang telah diperoleh yaitu hasil persebaran distribusi untuk status karyawan tetap sebanyak 65 responden dengan presentase 65% sedangkan untuk status karyawan kontrak sebanyak 35 responden dengan presentase 35%.

e) Data Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	6 bulan	9	9%
2	> 1 tahun	8	8%
3	2 tahun	27	27%
4	3 – 5 tahun	39	39%
5	> 5 tahun	17	17%
Total		100	100%

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Data yang telah diperoleh yaitu hasil persebaran distribusi untuk masa kerja terdapat perbandingan yang bervariasi dengan masa kerja 6 bulan sebanyak 9 responden dengan presentase 9%. Masa kerja > 1 tahun sebanyak 8 responden dengan presentase 8%. Masa kerja 2 tahun sebanyak 27 responden dengan presentase 27% kemudian masa kerja 3 – 5 tahun sebanyak 39 responden presentase 39% dan untuk masa kerja > 5 tahun sebanyak 17 responden dengan presentase 17%. Dari data tersebut presentase masa kerja yang tertinggi terdapat di masa kerja 3 – 5 tahun dan presentase terendah di masa kerja 6 bulan.

B. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu Beban Kerja (X1), Sistem Pembayaran (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Masing-masing dari

item pertanyaan menghasilkan perhitungan nilai min, max, mean dan standar deviasi yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.6
Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics						
Item	Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BK1	Saya sering melakukan tugas-tugas fisik yang membutuhkan tenaga dan kekuatan tubuh.	100	1	5	3,65	1,184
BK2	Setiap hari saya harus menghadapi penumpukan pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian dengan segera.	100	1	5	3,58	1,208

Descriptive Statistics						
Item	Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BK3	Tingkat kejelasan dalam tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan oleh atasan sudah jelas.	100	1	5	3,72	1,055
BK4	Saya merasa bahwa tugas-tugas yang bersifat mental memberikan tantangan yang memotivasi atau justru menjadi beban tambahan yang mengganggu.	100	1	5	3,65	1,226
BK5	Saya merasa bahwa waktu kerja terlalu panjang atau melebihi batas yang seharusnya.	100	1	5	3,78	1,151
BK6	Saya sering merasa kelelahan atau lelah selama jam kerja	100	1	5	3,57	1,174
BK7	Saya sering mengalami kesulitan dalam berkomunikasi atau berkoordinasi dengan rekan kerja saat bekerja secara bergantian.	100	1	5	3,65	1,140
BK8	Saya merasa bahwa rotasi tugas meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam berbagai bidang pekerjaan.	100	1	5	3,60	1,223

Descriptive Statistics						
Item	Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BK9	Sering merasa terbebani atau kelebihan tugas karena pelimpahan yang tidak seimbang.	100	1	5	3,66	1,121
BK10	Saya sering merasa terbebani atau overload karena pelimpahan tugas yang terlalu banyak atau kompleks.	100	1	5	3,76	1,129
BK11	Saya sering mengalami gangguan fisik seperti nyeri punggung, leher, atau lengan selama bekerja.	100	1	5	3,61	1,171
BK12	Saya sering merasa sulit berkonsentrasi atau fokus saat bekerja	100	1	5	3,76	1,147
BK13	Merasa bahwa ada peluang pengembangan karir dan pertumbuhan di tempat kerja.	100	1	5	3,65	1,158
BK14	Saya berkeinginan untuk mengambil tanggung jawab tambahan atau proyek-proyek yang menantang.	100	1	5	3,64	1,115
SP1	Perusahaan sudah melakukan pencatatan waktu hadir sesuai prosedur	100	1	5	3,82	1,009
SP2	Perusahaan sudah melakukan pembuatan daftar gaji dan upah sesuai prosedur	100	2	5	4,01	1,078
SP3	Perusahaan sudah memastikan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan dalam perhitungan gaji	100	2	5	3,93	1,075
SP4	Perusahaan sudah melakukan pendistribusian biaya gaji dan upah sesuai prosedur	100	2	5	3,90	1,059
SP5	Perusahaan sudah meakukan prosedur biaya gaji dalam menghindari kesalahan admnitrasi	100	1	5	3,92	,950

Descriptive Statistics						
Item	Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SP6	Perusahaan sudah melakukan pembayaran biaya gaji sesuai prosedur	100	2	5	4,04	1,004
SP7	Perusahaan sudah melakukan penggunaan sistem yang digunakan untuk pembayaran gaji dalam mengelola pembayaran	100	1	5	3,89	1,004
KK1	Arahan dan petunjuk yang diterima dari atasan langsung (supervisor) dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sudah jelas.	100	1	5	3,77	1,145
KK2	Atasan langsung (supervisor) memberikan dorongan dan mendukung pengembangan karir serta pertumbuhan profesional.	100	1	5	3,79	1,094
KK3	Peran interaksi sosial dan hubungan baik dengan rekan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.	100	1	5	3,83	1,074
KK4	Mempunyai kesadaran terhadap pekerjaan dan interaksi dengan rekan kerja memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja di tempat kerja.	100	1	5	3,86	1,137
KK5	Saya merasa bahwa penempatan posisi pekerjaan yang tepat memengaruhi tingkat motivasi dalam bekerja	100	1	5	3,61	1,222
KK6	Saya merasa bahwa penempatan posisi pekerjaan saat ini memiliki tantangan yang sesuai dengan kemampuan.	100	1	5	3,75	1,149
KK7	Saya sering mendapatkan bantuan atau dorongan dari rekan kerja saat menghadapi tantangan atau masalah di tempat kerja.	100	1	5	3,75	1,086

Descriptive Statistics						
Item	Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK8	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang menantang dan mengembangkan potensi	100	1	5	3,81	1,143
KK9	Saya merasa puas dengan penempatan kerja saat ini dengan keterampilan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang dimiliki.	100	1	5	3,91	1,045
KK10	Saya merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan pengakuan dan apresiasi yang memadai terhadap kontribusi.	100	1	5	4,04	1,044

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji menunjukkan adanya jawaban atas item pertanyaan dari responden yang bervariasi, yaitu jawaban minimum 1 dengan keterangan sangat tidak setuju dan jawaban maksimum yaitu 5 dengan keterangan sangat setuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data memiliki hasil sebaran yang baik terlihat dari nilai standar deviasi lebih kecil dari mean (rata-rata).

2. Uji Validitas

Uji validitas yaitu mengukur keakuratan tes dalam menjalankan tugasnya, apakah alat ukur yang disiapkan mampu mengukur dengan akurat apa yang seharusnya diukur, dan apakah atau tidak. Variabel independen yaitu Beban Kerja (X1), dan Sistem Pembayaran (X2). Sedangkan variabel dependen yaitu Kepuasan kerja (Y). Pengambilan keputusan dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk $N = 100$ ($df = N-2$,

$df = 100 - 2 = 98$) yaitu 0,1654 dengan tingkat signifikansi 10% atau 0,1.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Beban kerja	X1.1	0,765	0,1654	Valid
	X1.2	0,825		Valid
	X1.3	0,647		Valid
	X1.4	0,784		Valid
	X1.5	0,750		Valid
	X1.6	0,814		Valid
	X1.7	0,742		Valid
	X1.8	0,816		Valid
	X1.9	0,767		Valid
	X1.10	0,798		Valid
	X1.11	0,762		Valid
	X1.12	0,845		Valid
	X1.13	0,802		Valid
	X1.14	0,765		Valid

Variabel	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
Sistem Pembayaran (X2)	X2.1	0,612	0,1654	Valid
	X2.2	0,696		Valid
	X2.3	0,726		Valid
	X2.4	0,616		Valid
	X2.5	0,469		Valid
	X2.6	0,586		Valid
	X2.7	0,469		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,702		Valid
	Y.2	0,694		Valid
	Y.3	0,573		Valid
	Y.4	0,782		Valid
	Y.5	0,810		Valid
	Y.6	0,764		Valid
	Y.7	0,677		Valid
	Y.8	0,732	Valid	
	Y.9	0,513	Valid	
	Y.10	0,615	Valid	

Sumber : Diolah peneliti (2024)

Pada tabel hasil uji validitas diatas rhitung lebih besar dari rtabel (0,1654) pada masing-masing variabel yaitu variabel beban kerja

(X1), variabel sistem pembayaran (X2), dan variabel kepuasan kerja (Y) maka seluruh indikator dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Merujuk pada kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil yang konsisten dan akurat. Metode penelitian ini dinyatakan reliabel apabila Cronbach Alpha $> 0,6$

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah pertanyaan	Nilai Cronbach Alpha	Nilai standar	Keterangan
Beban Kerja	14	0,950	0,6	Reliabel
Sistem pembayaran	4	0,702	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0,877	0,6	Reliabel

Sumber : diolah peneliti (2024)

Pada tabel diatas bahwa reliabilitas dinyatakan telah reliabel dan diketahui seluruh nilai $> 0,6$ yaitu variabel beban kerja nilai Cronbach Alpha sebesar $0,950 > 0,6$. Variabel sistem pembayaran nilai Cronbach Alpha sebesar $0,702 > 0,6$ dan untuk variabel kepuasan kerja Cronbach Alpha sebesar $0,877 > 0,6$ sehingga dapat dikatakan seluruh variabelnya telah reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Digunakan sebagai mengevaluasi nilai residual apakah dapat terdistribusi secara normal maupun tidak.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}		,0000000
		3,13934459
Most Extreme Differences		,075
		,067
		-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,181

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada SPSS terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed)^c lebih besar dari standart error yaitu sebesar 0,181 > 0,005 sehingga dinyatakan bahwa variabel beban kerja (X1), Sistem pembayaran (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) berdistribusi normal.

b) Uji Multikoleniaritas

Untuk mengetahui adanya multikolinearitas maka harus dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,853	2,183		2,681	,009		
	X1	-,468	,046	-,768	10,259	,000	,307	3,254
	X2	,301	,134	,169	2,254	,026	,307	3,254

Sumber : diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikoleniaritas data diketahui nilai tolerance $0,307 > 10$ dan nilai VIF variabel beban kerja (X1) $3,254 < 1$ dan variabel sistem pembayaran (X2) nilai tolerance $0,307 > 10$ dan nilai VIF $3,254 < 10$. Disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas karena telah memenuhi kriteria nilai VIF < 1 dan nilai tolerance > 10 .

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini merupakan kondisi terjadinya ketimpangan varian dalam residual semua pengamatan di model regresi.

Pengujian ini menggunakan rank spearman.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
		X1	X2	Y	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,824**	,818**	-,089
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,379
		N	100	100	100	100
	X2	Correlation Coefficient	,824**	1,000	,789**	-,049
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,630
		N	100	100	100	100
	Y	Correlation Coefficient	,818**	,789**	1,000	,386**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		N	100	100	100	100
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,089	-,049	,386**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,379	,630	,000	.

		N	100	100	100	100
--	--	---	-----	-----	-----	-----

Sumber : diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel tidak menyatakan heterokedastisitas karena $\text{sig} > 0,05$.

C. Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai ttabel maka menerima hipotesis alternatif. Jika tingkat signifikan di bawah 0,5 maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,853	2,183		2,681	,009
	X1	-,468	,046	-,768	10,259	,000
	X2	,301	,134	,169	2,254	,026

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Formula analisis uji regresi linier dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,853 - 0,468X_1 + 0,301X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 5,853 diartikan bahwa apabila variabel beban kerja, sistem pembayaran bernilai 0, maka kepuasan kerja akan tetap bernilai konstan.

2. Nilai koefisien variabel X1 sebesar -0,468. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja menurun sebesar satu-satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,468.
3. Nilai koefisien variabel X2 sebesar 0,301. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel sistem pembayaran meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,301.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual menerangkan kemaknaan koefisien parsial.

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,853	2,183		2,681	,009
	X1	-,468	,046	-,768	10,259	,000
	X2	,301	,134	,169	2,254	,026

Sumber : diolah peneliti (2024)

Jika t hitung $< 1,984$ maka hipotesis ditolak, jika t hitung $> 1,984$ maka hipotesis diterima. Berdasarkan tabel kedua uji parsial diatas didapatkan hasil :

- a) Variabel beban kerja nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $10,259 > 1,984$.

Dari pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa variabel beban

kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga H1 diterima.

- b) Variabel sistem pembayaran nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,254 > 1,984$. Dari pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa variabel sistem pembayaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga H2 diterima.

2. Uji Simultan

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4870,867	2	2435,434	242,122	,000 ^b
	Residual	975,693	97	10,059		
	Total	5846,560	99			

Sumber : diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwasanya secara simultan variabel beban kerja (X1) dan sistem pembayaran (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai f hitung sebesar $242,122 > f$ tabel $3,09$. Maka berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

3. Koefisien Determinasi

Mengukur suatu regresi untuk menjelaskan keterkaitan variabel. R² menjelaskan persentase variasi pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 ^a	,833	,830	3,172
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.14 maka diperoleh nilai adjusted R-square sebesar 0,830 berarti bahwa variabel independent beban kerja dan sistem pembayaran mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja sebesar 83%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian sejumlah 17%.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 99 sampel responden yang dibulatkan menjadi 100 sampel responden, maka dapat diketahui bagaimana tanggapan para responden terhadap variabel-variabel yang diajukan dalam kuesioner. Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistic 27 dalam melakukan pengolahan data. Tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam pembahasann berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel beban kerja menunjukkan hasil perhitungan hasil t hitung $>$ t tabel yaitu $10,259 > 1,984$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga H_1 diterima. Hal ini terbukti bahwa PT. Sritex menunjukkan beban kerja yang berlebihan bagi para karyawannya. Beban kerja yang berat ini berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan hambatan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berakibat pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Pelimpahan beban kerja yang adil dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini dapat achieved dengan memberikan karyawan tugas yang menantang, kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta pengakuan atas pencapaian mereka. Menemukan keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat adalah kunci untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Dengan memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ashyari (2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus Pt. Narendra Dewa Yoga Bengkulu). Indriati, (2021) yang berjudul Pengaruh stress kerja, beban kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan Khoirunnisa et al., (2024) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang yang

menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Talo et al., (2020) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Sistem Pembayaran terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel sistem pembayaran menunjukkan hasil perhitungan hasil t hitung $>$ t tabel yaitu $2,254 > 1,984$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem pembayaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga H_2 diterima. Oleh karena itu, membuktikan bahwa pembayaran gaji yang baik dan tepat waktu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka, yang pada akhirnya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu dengan studi Sudjana & Swuezty, (2021) dan Rusdiana et al., (2023) yang menyatakan bahwa sistem pembayaran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Fungsi utama dari sistem pembayaran adalah untuk memfasilitasi aliran dana dalam suatu ekonomi, sehingga memungkinkan pemenuhan kewajiban-kewajiban finansial yang timbul dari berbagai kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh individu, perusahaan, atau entitas lainnya.

3. Pengaruh Beban Kerja, Sistem Pembayaran terhadap Kepuasan Kerja

Bedasarkan hasil uji f beban kerja diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $242,122 > f$ tabel $3,09$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ atau $< 0,005$. Maka secara simultan atau bersama-sama variabel beban kerja (X1) dan sistem pembayaran (X2) berpengaruh simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hipotesis ini diperkuat dengan uji hasil koefisien determinasi yang dapat diketahui dengan adanya pengaruh antara beban kerja dan sistem pembayaran sebesar 83% . Sehingga jika variabel beban kerja dan sistem pembayaran dapat ditingkatkan bersama-sama akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih maksimal. Hal ini didukung dengan studi Hasyim, (2020) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat volume pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dapat diukur dengan menghitung jumlah hasil kerja yang mereka selesaikan atau dengan membuat catatan tentang jenis dan kompleksitas pekerjaan yang mereka lakukan dengan membandingkan antara total waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100% . Menurut pohan dalam Mulyadi & Gultom Wibowo, (2021) sistem pembayaran adalah suatu sistem yang melakukan kontrak, fasilitas pengoperasian dan mekanisme teknis yang dilakukan untuk penyampaian, pengesahan, dan penerimaan intruksi

pembayaran, serta pemenuhan. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya dengan kata lain bagaimana perasaan seseorang, berpikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan (Tambengi et al., 2016).

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
PERPUSTAKAAN
YOGYAKARTA