

## PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HANAN MEKAR JAYA KARYA TANGERANG

Wahyu Pujian Ningsih <sup>1</sup>, Ibrahim Bali Pamungkas <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> [wahyuuuuu2003@gmail.com](mailto:wahyuuuuu2003@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> [dosen01015@unpam.ac.id](mailto:dosen01015@unpam.ac.id)

### Abstract

*This study aims to determine the effect of competence and workload on employee job satisfaction at PT. Hanan Mekar Jaya Karya Tangerang, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents who are company employees, using a saturated sampling technique. The collected data were analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ), with the assistance of SPSS version 27. The results show that partially, the competence variable ( $X1$ ) has a significant effect on job satisfaction ( $Y$ ), with a regression coefficient of 0.922,  $t$  value of  $8.796 > t$  table 2.004, and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Meanwhile, the workload variable ( $X2$ ) also has a significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 1.006,  $t$  value of  $9.543 > t$  table 2.004, and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, competence and workload significantly affect job satisfaction, with an  $F$  value of  $82.968 > F$  table 3.17 and a significance level of 0.000. The resulting regression equation is  $Y = -7.843 + 0.547X1 + 0.658X2$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) value is 0.754, indicating that competence and workload contribute 75.4% to job satisfaction, while the remaining 24.6% is influenced by other variables not examined in this study*

**Keywords:** Competence, Workload, Job Satisfaction

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hanan Mekar Jaya Karya Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan perusahaan, dengan teknik sampel jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompetensi ( $X1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,922, nilai  $t$  hitung sebesar  $8,796 > t$  tabel 2,004, dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sementara itu, variabel beban kerja ( $X2$ ) juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,006,  $t$  hitung  $9,543 > t$  tabel 2,004, dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, kompetensi dan beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $82,968 > F$  tabel 3,17 dan nilai signifikansi 0,000. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = -7,843 + 0,547X1 + 0,658X2$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,754 menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 75,4% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Kata Kunci :** Kompetensi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Kasus nyata pada PT. Hanan Mekar Jaya Karya, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi. Perusahaan ini sangat mengandalkan tenaga kerja yang terampil, efisien, serta konsisten dalam menjaga kualitas produk. Namun, dalam beberapa tahun terakhir mulai muncul indikasi penurunan tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawannya. Salah satu tanda yang paling jelas terlihat adalah dari data promosi jabatan dalam empat tahun terakhir, yang menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara ekspektasi karyawan dengan kebijakan perusahaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi, beban kerja dan kepuasan kerja menjadi isu penting yang harus segera mendapatkan perhatian manajemen agar tidak berdampak lebih luas terhadap produktivitas maupun stabilitas perusahaan

Tabel 1.1

Data Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hanan Mekar Jaya Karya				
Tahun	Jumlah Dipromosikan	Jabatan Lama	Jabatan Baru	Masa Kerja
2021	1	Staf Administrasi	Marketing	5 Tahun 6 Bulan
	1	Operator Produksi	Leader Produksi	2 Tahun 10 Bulan
2022	1	Admin Gudang	Kepala Seksi Produksi	3 Tahun 2 Bulan
	1	Operator Produksi	Leader Produksi	4 Tahun 3 Bulan
2023	0	-	-	-
2024	1	Teknisi	Kepala Bagian Teknik	1 Tahun 8 Bulan

Sumber : PT. Hanan Mekar Jaya Karya (2025)

Berdasarkan tabel 1.1 yaitu data promosi jabatan di perusahaan PT. Hanan Mekar Jaya Karya selama empat tahun terakhir (2021–2024), terdapat indikasi bahwa pelaksanaan promosi belum sepenuhnya mengacu pada standar operasional prosedur (SOP) yang ideal. Pada tahun 2021 terjadi dua promosi, yaitu dari Staf Administrasi menjadi Finance dengan masa kerja 5 tahun 6 bulan, serta dari Operator Produksi menjadi Leader Produksi dengan masa kerja 2 tahun 10 bulan. Pada tahun 2022, terdapat dua orang karyawan yang dipromosikan, yaitu seorang Admin Gudang menjadi Kepala Seksi Produksi dengan masa kerja 3 tahun 2 bulan, serta seorang Operator Produksi menjadi Leader Produksi setelah bekerja selama 4 tahun 3 bulan. Meski promosi tersebut menunjukkan adanya jenjang karier, perpindahan dari posisi admin ke jabatan kepala seksi produksi terkesan tidak linier dan dapat menimbulkan pertanyaan mengenai kesesuaian bidang kerja dan latar belakang fungsional karyawan yang bersangkutan. Pada tahun 2023, tidak terdapat

promosi jabatan sama sekali, yang mengindikasikan tidak adanya sistem pembinaan atau pengembangan karier yang berkelanjutan bagi karyawan

Tabel 1.2

Jenjang Pendidikan Terakhir Karyawan PT. Hanan Mekar Jaya Karya

Pendidikan Terakhir	Bidang Ilmu				
	Pemesinan	Listrik	Otomotif	Industri	Lainnya
SMA/SMK	6	8	5	1	28
S1	-	-	-	-	9
Jumlah	6	8	5	1	37

Sumber : PT. Hanan Mekar Jaya Karya (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dari 48 orang lulusan SMA/SMK tersebut, sebagian besar (28 orang) berasal dari bidang keahlian yang tidak secara langsung berkaitan dengan proses produksi, seperti pemesinan, listrik, otomotif, maupun industri. Hanya 20 orang yang berasal dari jurusan relevan, yaitu pemesinan (6 orang), listrik (8 orang), otomotif (5 orang), dan industri (1 orang). Sementara sisanya yang berjumlah 28 orang berlatar belakang “lainnya” yang kemungkinan besar tidak berkaitan langsung dengan kebutuhan pengetahuan teknis di bidang produksi selang.

Tabel 1.3

Hasil Pra-Survei Mengenai Kesesuaian Kompetensi

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Saya dapat mengoperasikan peralatan kerja atau mesin produksi sesuai dengan prosedur yang berlaku	14	3	17
2	Pendidikan terakhir saya memberikan dasar keterampilan yang cukup untuk menghadapi tantangan di tempat kerja	8	9	17
3	Saya dapat menghadapi kendala dalam pekerjaan karena keterampilan yang dibutuhkan diajarkan pada jenjang pendidikan terakhir saya	6	11	17
4	Saya memiliki cukup pengetahuan untuk mengambil keputusan sederhana dalam pekerjaan saya	10	7	17
5	Saya mampu mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan kerja karena bekal pengetahuan dari pendidikan terakhir	6	11	17

Sumber : Hasil Survey Karyawan PT. Hanan Mekar Jaya Karya (2025)

Dari 17 responden, meskipun sebagian besar (14 responden) menyatakan mampu mengoperasikan peralatan kerja sesuai prosedur, namun hanya 8 responden yang merasa bahwa pendidikan terakhir memberikan dasar keterampilan yang cukup untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Lebih dari setengah responden (9 responden) menyatakan bahwa keterampilan yang dibutuhkan dalam menghadapi kendala di lapangan tidak sepenuhnya diajarkan pada jenjang pendidikan terakhir yang mereka tempuh. Selain itu, hanya 6 responden yang merasa mampu mengidentifikasi dan menganalisis

permasalahan kerja berdasarkan bekal dari pendidikan terakhir. Hasil ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kualifikasi pendidikan formal yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan praktis di perusahaan. Hal ini diperkuat oleh data pendidikan yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berasal dari jurusan "lainnya" di tingkat SMA/SMK, yang kemungkinan besar kurang relevan dengan yang menjadi kebutuhan utama perusahaan.

Tabel 1.4

Waktu Kerja dan Waktu Lembur Karyawan PT. Hanan Mekar Jaya Karya				
Jabatan	Jumlah Karyawan	Jam Kerja Reguler per Hari	Rata-rata Jam Lembur per Hari	Total Jam Kerja (Reguler + Lembur)
Operator Produksi	27	8	4	12
Leader Produksi	5	8	4	12
Teknisi Mesin & Listrik	4	8	4	12
Adm. Gudang	2	8	1	9
Staf Gudang	3	8	1	9
Staf Administrasi	3	8	-	8
Operator Pemotongan & Packing	4	8	1	9
Tim QC (Quality Control)	2	8	4	12
Kepala Seksi Produksi	1	8	4	12
Kepala Bagian Teknisi	1	8	4	12
Direktur Utama	1	8	-	8
Manajer HRD	1	8	-	8
Marketing	1	8	-	8
Operasional	2	8	-	8

Sumber : PT. Hanan Mekar Jaya Karya (2025)

Berdasarkan data tabel 1.4 di PT. Hanan Mekar Jaya Karya, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam pembagian beban kerja antar jabatan. Karyawan bagian produksi, terutama Operator Produksi dan Teknisi Mesin & Listrik, memiliki total jam kerja tertinggi yaitu rata-rata 12 jam per hari, yang mencakup 8 jam kerja reguler ditambah 4 jam lembur. Beban kerja ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan bagian administrasi dan manajemen (Dirut, HRD, Marketing) yang hanya bekerja 8 jam per hari tanpa lembur. Sementara itu, posisi seperti Leader Produksi, Staf Gudang, Operator Pemotongan & Packing, Tim QC, Kepala Seksi Produksi, dan Kepala Bagian Teknik menunjukkan beban kerja menengah, yaitu sekitar 10 jam per hari. Perbedaan beban kerja ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan, terutama pada bagian produksi dan teknisi yang mengalami kelelahan fisik dan mental akibat jam kerja yang panjang serta lembur yang cukup tinggi secara rutin

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif

Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi."

Menurut Wibowo (2016:271) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu

Menurut Afandi (2018 : 73) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan ilmiah yang menekankan pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik. Penelitian ini disusun secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak tahap perumusan masalah, penyusunan instrumen penelitian, hingga pembuatan desain penelitian. Setiap tahapannya dirancang untuk menghasilkan data yang akurat, dapat diuji, serta mampu menggambarkan hubungan antar variabel secara terukur

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Uji Validitas**

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,749	0,260	Valid
2	0,826	0,260	Valid
3	0,747	0,260	Valid
4	0,810	0,260	Valid
5	0,868	0,260	Valid
6	0,806	0,260	Valid
7	0,860	0,260	Valid
8	0,818	0,260	Valid
9	0,864	0,260	Valid
10	0,861	0,260	Valid

*Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 27, 2025*

Terbukti dari pengujian validitas bahwa setiap item dalam variabel kompetensi adalah valid. Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,260) menunjukkan bahwa kuesioner tersebut layak sesuai untuk pengolahan data sebagai penelitian

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,836	0,260	Valid
2	0,785	0,260	Valid
3	0,755	0,260	Valid
4	0,813	0,260	Valid
5	0,381	0,260	Valid
6	0,335	0,260	Valid
7	0,381	0,260	Valid
8	0,655	0,260	Valid
9	0,717	0,260	Valid
10	0,864	0,260	Valid

*Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 27, 2025*

Terbukti dari pengujian validitas bahwa setiap item dalam variabel kompetensi adalah valid. Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,260) menunjukkan bahwa kuesioner tersebut layak sesuai untuk pengolahan data sebagai penelitian

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,876	0,260	Valid
2	0,843	0,260	Valid
3	0,831	0,260	Valid
4	0,760	0,260	Valid
5	0,865	0,260	Valid
6	0,895	0,260	Valid
7	0,831	0,260	Valid
8	0,776	0,260	Valid
9	0,802	0,260	Valid
10	0,803	0,260	Valid

*Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 27, 2025*

Terbukti dari pengujian validitas bahwa setiap item dalam variabel kompetensi adalah valid. Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,260) menunjukkan bahwa kuesioner tersebut layak sesuai untuk pengolahan data sebagai penelitian

##### **Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12**

**Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,945	10

*Sumber : Pengolahan data SPSS 27*

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas tersebut dapat dilihat jika variabel kompetensi menghasilkan nilai cronbach alpha yaitu sebesar  $0,945 > 0,60$ , maka bisa dikatakan bahwa variabel kompetensi reliabel

**Tabel 4.13**

**Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,847	10

*Sumber : Pengolahan data SPSS 27*

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas tersebut dapat dilihat jika variabel beban kerja menghasilkan nilai cronbach alpha yaitu sebesar  $0,847 > 0,60$ , maka bisa dikatakan bahwa variabel beban kerja reliabel

**Tabel 4.14**

**Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,948	10

*Sumber : Pengolahan data SPSS 27*

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas tersebut dapat dilihat jika variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai cronbach alpha sebesar  $0,948 >$

0,60, maka bisa dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja reliabel

## Uji Normalitas

Tabel 4.15

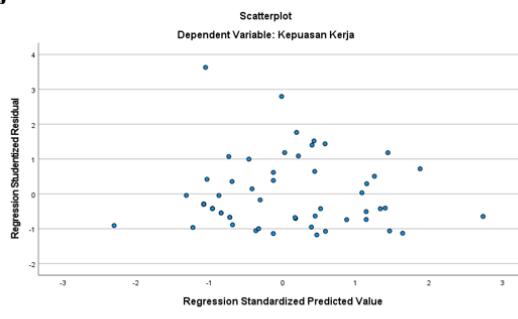
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		.0000000
Mean		,0000000
Std. Deviation		4,41080803
Most Extreme Differences		
Absolute		,111
Positive		,060
Negative		-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,076
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>		,075
99% Confidence Interval	Sig.	,075
	Lower Bound	,068
	Upper Bound	,081

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Pengolahan data SPSS 27

Dari tabel tersebut memperlihatkan jika nilai asymp sig sebesar 0,076 artinya nilai asymp sig lebih besar dari 0,05 (  $0,076 > 0,05$  ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal

## Uji Heteroskedastisitas



Output Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.4 memperlihatkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot*, yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat gejala ketidaksamaan varians residual pada setiap tingkat prediksi dalam model regresi. Pada grafik tersebut, titik-titik residual yang diplot terhadap nilai prediksi standar terlihat menyebar secara acak di sekitar sumbu horizontal. Penyebaran acak ini menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu yang terbentuk, baik dalam bentuk garis lurus, kipas (funnel), maupun pola melengkung

## Uji Multikolineritas

Tabel 4.16

Nilai Tolerance dan VIF Coefficients

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,7843	3,855	-,2035	,047	
	Kompetensi	,547	,102	,453	,5,368	,000
	Beban Kerja	,658	,108	,516	6,114	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 27

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Kompetensi dan Beban Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,637 dengan nilai VIF masing-masing 1,569. Nilai *tolerance* yang cukup tinggi (lebih besar dari 0,10) serta nilai VIF yang masih jauh di bawah angka 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, kedua variabel bebas tersebut dapat digunakan secara bersama-sama dalam model tanpa menimbulkan masalah korelasi berlebih yang dapat merusak kualitas analisis

## Uji Autokorelasi

Tabel 4.17

Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,882 <sup>a</sup>	,777	,765	4,325	1,926

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 27

Dalam penelitian ini, pengujian autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson (DW Test)* melalui program SPSS versi 27. Nilai Durbin-Watson yang diperoleh sebesar 1,926. Untuk menentukan apakah model mengandung gejala autokorelasi atau tidak, nilai DW dibandingkan dengan batas bawah (dl), batas atas (du), serta nilai  $(4 - dl)$  dan  $(4 - du)$ . Berdasarkan tabel Durbin-Watson, diperoleh nilai dl = 1,500 dan du = 1,645. Dengan demikian, interval yang dijadikan acuan adalah  $1,645 < DW < 2,355$  (karena  $4 - du = 2,355$ ).

## Analisis Regresi Linier

Tabel 4.20

Regresi Linear Berganda Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,7843	3,855	-,2035	,047
	Kompetensi	,547	,102	,453	,5,368
	Beban Kerja	,658	,108	,516	6,114

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 27

a. Nilai konstanta sebesar -7,843 mengindikasikan bahwa apabila variabel

- Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) tidak diperhitungkan, maka tingkat Kepuasan Kerja (Y) diasumsikan hanya sebesar -7,843 poin
- Koefisien regresi Kompetensi (X1) sebesar 0,547 menunjukkan bahwa dengan asumsi konstanta tetap dan variabel Beban Kerja (X2) tidak berubah, setiap peningkatan 1 unit Kompetensi (X1) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,547 poin
  - Koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar 0,658 menandakan bahwa dengan asumsi konstanta tetap dan variabel Kompetensi (X1) tidak berubah, setiap peningkatan 1 unit Beban Kerja (X2) akan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,658 poin

## Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.24

Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	,869 <sup>a</sup>	,754	,745	4,492	,754	82,968	2	54

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi

Sumber : Pengolahan data SPSS 27

Adapun hasil pengujian koefisien korelasi tersebut, menghasilkan nilai koefisien korelasi yaitu 0,869 nilai ini berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, artinya pengaruh kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja (Y).

## Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.27

Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 <sup>a</sup>	,754	,745	4,492

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Beban Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 27

Adapun hasil pengujian koefisien determinasi tersebut, menghasilkan nilai R-Square sebanyak 0,754 maka dapat dibuktikan kompetensi (X1) dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 75,4% dan sisanya 24,6% dipengaruhi oleh faktor lain

## Uji Hipotesis

Tabel 4.28

Hasil Uji T Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	1,818	4,532	,401	,690
	Kompetensi	,922	,105	,765	,8,796 ,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 27

Hasil uji t menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 8,796 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,005, serta nilai sig. 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga kompetensi terbukti memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.29

Hasil Uji T Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	1,894	4,173	,454	,652
	Beban Kerja	,1,006	,105	,790	9,543 ,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 27

Uji t menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,543 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,005 serta nilai sig. 0,000 < 0,05. Artinya, H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga beban kerja terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.30

Hasil Uji F Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3347,876	2	1673,938	82,968 ,000 <sup>b</sup>
	Residual	1089,493	54	20,176	
	Total	4437,368	56		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Beban Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 27

Adapun menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 82,968 dan nilainya melebihi  $F_{tabel}$  ( $82,968 > 3,17$ ). Kondisi ini diperkuat dengan nilai  $\rho$  value yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu, keputusan yang diambil adalah menolak H0 dan menerima H3, oleh karena itu dapat disimpulkan kompetensi dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

## 5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut

- Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi yaitu  $Y = 1,818 + 0,922X_1$ , nilai korelasi antara kedua variabel sebesar 0,765 dimana nilai tersebut masuk dalam kategori tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,585

- maka kompetensi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 58,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,796 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,796 > 2,004$ ) dan  $p\ value < 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- b. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi yaitu  $Y = 1,894 + 1,006X_2$ , nilai korelasi antara kedua variabel sebesar 0,790 dimana nilai tersebut masuk dalam kategori tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,623 maka kompetensi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 62,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,543 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,543 > 2,004$ ) dan  $p\ value < 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima
- c. Kompetensi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi yaitu  $Y = -7,843 + 0,547X_1 + 0,658X_2$ , nilai korelasi antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 0,869 dimana nilai tersebut masuk dalam kategori tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,754 maka kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 75,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 82,968 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $82,968 > 3,17$ ) dan  $p\ value < 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Malang: AE Publishing.
- [2] Aisy, R., Dewi, S., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3), 1–12.
- [3] Ajimat, Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 1–10.
- [4] Asmalah, L., & Sudarso, A. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 97–108.
- [5] Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- [6] Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- [7] Budiyanto, N. E., Indarto, I., & Budiati, Y. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Kantor KPP Madya Dua Semarang. *Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 20–33.
- [8] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Grup.
- [9] Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia. Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Fadillah, S. I. H., & Marzuki, F. (2023). Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Akses. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(2), 156–172.
- [12] Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [13] Guruh, M., Syatoto, I., & Sari, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mutiara Multi Finance Di Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 578–585.
- [14] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS: Yogyakarta.
- [15] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [16] Hutapea, P. & Thoha, N. (2018). *Kompetensi Plus*. Jakarta : PT. Gramedia.
- [17] Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Media Utama.
- [18] Janah, M., & Maharani, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 612–622.
- [19] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [20] Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- [21] Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [22] Sandika, B. H., Amri, S., & Fajariah, F. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Air Minum Giri Menang*. 1(2), 16–29.
- [23] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- [24] Shodiqin, M., Purnadi, & Suyoto. (2024). Pengaruh Kepribadian, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Agro Mina Lestari Wotgalar, Banjarnegara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(02), 243–254.
- [25] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [26] Siska Mariana, & Khotim Fadhlil. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Soso Alsera Murni Jombang. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(1), 123–138.
- [27] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [28] Sudjana, N. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [29] Supomo, R & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- [30] Suryani, N. K. & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: Nilacakra Publishing House.
- [31] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- [32] Tarwaka. (2017). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press Surakarta.
- [33] Udayani, P. R., & Heryanda, K. K. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP SKECAMATAN KUBUTAMBAHAN*. 6(2), 210–216.
- [34] Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja..* Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [35] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.