



Pengaruh Beban Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM) Di PT. Indonesia Tri Sembilan

Dzulfikar Al-Muhtadi

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Sumiati

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Abstract. *One concern to support the success of the company is about the performance of each employee. Employee performance has several factors that can influence it, including satisfaction and workload received by each employee in the company. PT. Indonesia Tri Sembilan feels that the performance of its employees is still not optimal and it is felt that it can be improved further, therefore an evaluation is needed on the factors that affect the level of employee performance. The variables used are performance, job satisfaction, and employee workload. Data collection used the questionnaire distribution method and data processing used the IBM SPSS Statistics 26 and SmartPLS 4 applications. Respondents are permanent staff at PT. Indonesia Tri Sembilan with a total of 39 people. From the results of the research, the researchers stated that there was a significant influence between Job Satisfaction and Performance and had a positive effect. Researchers also stated that there was a significant influence between workload and performance but had a negative effect.*

Keywords: *Employees, Job Satisfaction, Workload, Performance, Structural Equation Modeling.*

Abstrak. Salah satu perhatian untuk menunjang kesuksesan perusahaan yaitu tentang kinerja setiap karyawannya. Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya antara lain kepuasan dan beban kerja yang diterima setiap karyawan di perusahaan tersebut. PT. Indonesia Tri Sembilan merasa kinerja karyawannya masih kurang optimal dan dirasa dapat di tingkatkan lagi, maka dari itu diperlukan evaluasi tentang faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Variabel yang digunakan adalah kinerja, kepuasan kerja, dan beban kerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuisioner dan pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 26 dan SmartPLS 4. Responden adalah staf-staf tetap di PT. Indonesia Tri Sembilan dengan jumlah sebanyak 39 orang. Dari hasil penelitian, peneliti menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja dan berpengaruh positif. Peneliti juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja namun berpengaruh negatif.

Kata kunci: Karyawan, Kepuasan kerja, Beban kerja, Kinerja, Structural Equation Modeling.

LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan tentunya memiliki karyawan. Karyawan adalah aset utama atau bisa dibilang terpenting dari setiap perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu menjadikan karyawan sebagai perhatian utama. Salah satu perhatian untuk menunjang kesuksesan perusahaan yaitu tentang kinerja setiap karyawannya. Kinerja karyawan sendiri memiliki beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya yaitu antara lain kepuasan dan beban kerja yang diterima setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik. Selain itu perusahaan juga wajib untuk mengoreksi apakah beban dan kepuasan kerja yang diterima setiap karyawannya sudah sesuai dengan hitungan yang tepat untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Hakim, 2014). Menurut Faisal (2015),

kinerja adalah suatu tampilan secara utuh dari hasil atau prestasi karyawan yang dimulai dari proses input maupun output dan dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan yang sudah ditetapkan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki selama periode waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah masalah yang penting dalam setiap individu, organisasi industri, organisasi jasa, organisasi sosial, organisasi politik dan sebagiannya untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama-sama. Kepuasan kerja sangat penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu dan perusahaan. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. (Ximenes et al, 2019). Kepuasan kerja adalah perasaan yang mendorong karyawan untuk berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi perasaan yang menyangkut aspek pekerjaan seperti gaji, peluang pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, sedangkan perasaan yang melibatkan dirinya meliputi usia, kondisi kesehatan, pendidikan, dan kemampuan (Kirana, 2021). Individu yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi akan bekerja lebih optimal dan produktif. Dengan demikian dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka biaya operasional organisasi akan menurun sebagai akibat dari peningkatan produktivitas, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, akibat adanya kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, dampak dari ketidakpuasan kerja karyawan adalah pengunduran diri karyawan dari pekerjaannya, banyaknya keluhan dalam penugasan, pelanggaran, mencuri milik organisasi atau menghindari tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Anwar, 2021).

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. (Damayanti, 2018). Kepuasan kerja menjadi salah satu masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi

kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Kepuasan kerja pun akan berdampak kepada tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan tidak akan mudah untuk pindah atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak pada kesenangan karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya. Menurut Tufaila dan Santoso (2021), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017), indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut :

1. Menyenangi pekerjaannya Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisah mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
3. Moral kerja positif Ini merupakan kesepakatan batinnya yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
4. Disiplin kerja Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi kerja Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan kesungguhan serta waktu.

Penilaian Kinerja

Sundari (2019) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Pada intinya, penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja juga sebaiknya tidak hanya dilakukan sesaat pada akhir periode penilaian saja, karena untuk menjaga obyektivitas penilaian, kegiatan penilaian kinerja hendaknya dilakukan setiap waktu. Atasan hendaknya dapat memberikan penilaian pada setiap tahapan penyelesaian kegiatan. Penilaian setiap waktu juga bermanfaat untuk memberikan feedback atau masukan pada bawahan tentang kinerjanya yang kurang baik, sehingga untuk waktu berikutnya, bawahan dapat memperbaiki kinerja.

Penilaian kinerja yang baik tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. (Arisandy, 2017). Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian kerja (Performance appraisal) berbeda dengan penilaian pekerjaan (job evaluation). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, sedangkan penilaian pekerjaan menentukan seberapa besar sebuah pekerjaan berguna (berharga) bagi organisasi. Sebagai contoh bila suatu organisasi memerlukan seorang programmer komputer, maka bila dilakukan penilaian seberapa berat pekerjaan programmer tersebut dan berapa gaji yang layak untuk seorang programmer, maka di sini telah dilakukan penilaian pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses pengamatan dan penilaian terhadap kinerja pekerja, pencatatan penilaian, serta pemberian umpan-balik kepada pekerja, (Bukit, et al 2017).

Sedangkan penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai berikut: *employee appraising is the sistematic evaluation of a worker's job peformance and for development*. Penilaian kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Budiasa, 2021).

Menurut, Naely (2015), penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Identifikasi yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil jabatan pengukuran merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk manajemen dalam suatu proses harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.
2. Manajemen proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi pegawai di organisasi yang bersangkutan hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan secara berkala dalam interval waktu tertentu pada sebagian besar organisasi penilaian dilakukan satu atau dua kali dalam setahun pada umumnya pekerja pertama kali dievaluasi menjelang berakhirnya masa persiapan mengevaluasi para karyawan baru beberapa kali selama setahun pertama mereka bekerja juga merupakan praktek yang lazim untuk dilakukan.

Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Furqon F.A (2015), beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dampak Beban Kerja

Menurut Nofitasari (2015), beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau psikis sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Metode Structural Equation Modeling (SEM)

Menurut Joseph F. Hair (2010) Structural Equation Modeling (SEM) adalah analisis multivariat yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel secara kompleks. SEM menggabungkan dua teknik multivariat, yaitu analisis faktor dan analisis regresi ganda.

Menurut Ferdinand (2002), langkah-langkah dalam pemodelan SEM meliputi:

- 1) Pengembangan model teoritis.
- 2) Pengembangan diagram jalur (Path Diagram).
- 3) Konversi diagram jalur ke dalam persamaan SEM.
- 4) Pemilihan matriks input dan teknik estimasi.
- 5) Menilai problem identifikasi.
- 6) Evaluasi model.
- 7) Interpretasi dan modifikasi model.

Peneliti Terdahulu

Adapun peneliti terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Alam P. N., Mita R. J., Yana Y., Sanjaya V. F. (2020)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Pismatama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuisioner. Sampel dari penelitian ini berjumlah 31 responden. Uji statistic dilakukan dengan menggunakan Structurel Equation Modelling berbasis PLS.

2. Prasetya W. & Gisela V. (2021)

Saat ini perkembangan industri semakin pesat sehingga perusahaan harus memiliki keunggulan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengukuran beban kerja mental digunakan metode NASA-TLX sedangkan pengukuran tingkat motivasi kerja digunakan metode JDS.

3. Rahman A. & Perdana S. (2020)

Penurunan kinerja karyawan di UP PTSP Kecamatan Makasar ditandai dengan tingkat efisiensi waktu pelayanan yang menurun di bidang perizinan KRK dan IMB. Selain itu penyebab menurunnya kinerja karyawan dikarenakan perilaku karyawan yang suka menunda pekerjaan dan datang terlambat kerja dengan sengaja, dan juga karyawan kurang memiliki tekad semangat yang tinggi pada saat bekerja.

4. Saputra A. A. (2022)

Kepuasan kerja dalam perusahaan sangat berpengaruh tidak hanya untuk pekerjaannya namun perusahaan. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampakyang tidak sama.

5. Sugiarti A., Hadiyati E., Orbaningsih D. (2021)

Penelitian ini menggunakan quantitative data dengan metode explanatory research, sedangkan sampel yang digunakan yakni sebanyak 44 orang berstatus Aparatur Sipil Negera (ASN) di UKPBJ Sekertariat Daerah Kota Mojokerto dengan rincian: 7 orang pegawai Pokja Pemilihan, 29 orang Pejabat Pengadaan, 8 orang pegawai Bagian Sekretariat. Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dipilih dalam menganalisis hipotesa.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indonesia Tri Sembilan yang berlokasi di Ngoro Industri Persada Block S-1 dan Block S-5, Desa Lolawang, Kecamatan Ngoro, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur pada bulan Februari 2022 sampai data yang diperlukan tercukupi.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel laten eksogen dan variabel laten endogen

1. Variabel laten endogen

Variabel laten endogen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel laten eksogen, yang menjadi variabel laten endogen dalam penelitian ini adalah nilai kinerja karyawan dengan indikatornya yaitu:

- 1) Perkembangan dan Keahlian Khusus
- 2) Kemampuan Kerjasama Tim/Kemampuan Interpersonal
- 3) Kemampuan Mengatur Diri Sendiri
- 4) Inovasi dan Kreativitas
- 5) Pengaruh terhadap Sekitar
- 6) Kemampuan Komunikasi

2. Variabel laten eksogen

Variabel laten eksogen adalah variabel yang menjadi sebab timbul berubahnya variabel laten endogen, yang menjadi variabel laten eksogen dalam penelitian ini adalah:

- Nilai Kepuasan Kerja Karyawan dengan indikatornya yaitu:
 - 1) Pekerjaan itu sendiri
 - 2) Pengawasan dari atasan
 - 3) Hubungan dengan rekan kerja
 - 4) Peluang promosi
 - 5) Jumlah dan sitem penggajian
- Nilai Beban Kerja Karyawan dengan indikatornya yaitu:
 - 1) Tugas yang bersifat fisik
 - 2) Tugas yang bersifat mental
 - 3) Organisasi kerja
 - 4) Lingkungan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Umum Responden

Responden yang dijadikan objek penelitian adalah staf-staf tetap di PT. Indonesia Tri Sembilan. Jumlah keseluruhan responden sebanyak 39 orang dengan klasifikasi sebagai berikut:

- Jenis kelamin
 - Pria : 24
 - Wanita: 15
- Usia
 - 20-30 tahun : 3
 - 31-40 tahun : 10
 - 41-50 tahun : 23
 - 51-60 tahun : 3
- Tingkat pendidikan terakhir
 - SMA/ sederajat: 16
 - Diploma : 6
 - S1 : 13
 - S2 : 1
 - S3 :
 - Lainnya : 3

- Lama kerja di PT. Indonesia Tri Sembilan

- 0-2 tahun : 0
- 3-4 tahun : 1
- 5-6 tahun : 1
- 7-8 tahun : 2
- 9-10 tahun : 3
- >10 tahun : 32

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode penyebaran kuisioner kepada responden yang dituju. Kuisioner yang digunakan menggunakan skala Likert. Untuk keterangan lebih lengkap, form kuisioner yang harus diisi oleh responden serta hasil penyebaran kuisioner dapat dilihat pada lampiran I dan II.

Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan dari aplikasi IBM SPSS Statistics 26 dan SmartPLS 4. Setelah data terkumpul semua, peneliti akan membuat model perhitungan pada aplikasi IBM SPSS Statistics 26 dan SmartPLS 4.

Uji Validitas

Pada pengujian ini, akan diuji tingkat validitas data. Uji validitas berikut ini merupakan uji validitas yang digunakan pada data kenyataan hasil kuisioner. Jumlah sampel (n) dalam penelitian ini sebanyak 39 dengan nilai df (n-2) sebesar 37. Dengan menggunakan tabel R dan taraf signifikansi sebesar 0.05 didapatkan nilai 0.325 sebagai nilai kritis. Hasil penghitungan menggunakan software IBM SPSS Statistics 26 dapat dilihat lebih jelas dalam tabel berikut.

Tabel .1 Nilai R-hitung tiap indikator

Indikator	R-hitung	Indikator	R-hitung	Indikator	R-hitung
KK1	0,533	BK8	0,130*	K15	0,350
KK2	0,367	BK9	0,100*	K16	0,423
KK3	0,426	BK10	0,280*	K17	0,369
KK4	0,418	K1	0,120*	K18	0,489
KK5	0,537	K2	0,473	K19	0,568
KK6	0,631	K3	0,392	K20	0,500
KK7	0,441	K4	0,409	K21	0,616
KK8	0,628	K5	0,376	K22	0,669
KK9	0,393	K6	0,500	K23	0,694
KK10	0,257*	K7	0,477	K24	0,718
BK1	0,679	K8	0,516	K25	0,683
BK2	0,688	K9	0,369	K26	0,695
BK3	0,632	K10	0,338	K27	0,615
BK4	0,566	K11	0,180*	K28	0,710
BK5	0,575	K12	0,364	K29	0,501
BK6	0,557	K13	0,272*		
BK7	0,509	K14	0,220*		

*: nilai R-hitung kurang dari 0,325

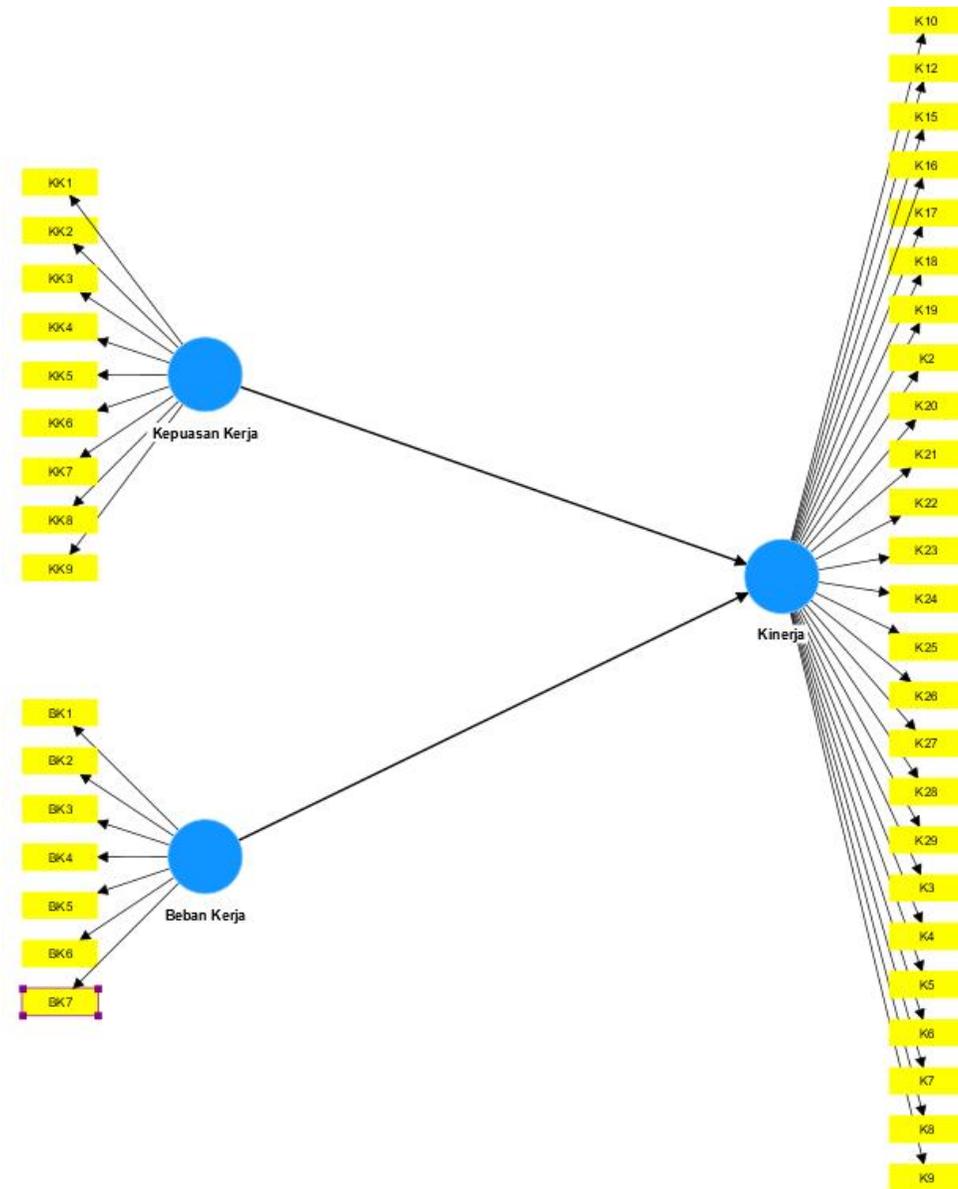
Mengacu pada nilai kritis dari R-tabel yang didapatkan sebesar 0.325, maka indikator dianggap valid apabila nilai R-hitung lebih besar dari nilai kritis. Berdasarkan hasil penghitungan seperti ditunjukkan pada Tabel 4.1, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai lebih kecil dari nilai kritis, yaitu pada indikator KK10, BK8, BK9, BK10, K1, K11, K13, dan K14. Indikator-indikator tersebut harus dihilangkan atau dihapuskan untuk dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Dengan menggunakan bantuan software *IBM SPSS Statistics 26* didapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.840 dimana nilai ini lebih besar dari 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner reliabel atau konsisten.

Analisis Structural Equation Modeling

Pemodelan menggunakan metode SEM dipilih karena metode ini memiliki kelebihan salah satunya adalah mampu mengestimasi hubungan antar variabel yang bersifat *multiple relationship*. Penelitian ini memiliki 3 variabel laten dimana variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2). Langkah awal analisis SEM adalah membuat diagram jalur seperti dibawah ini:



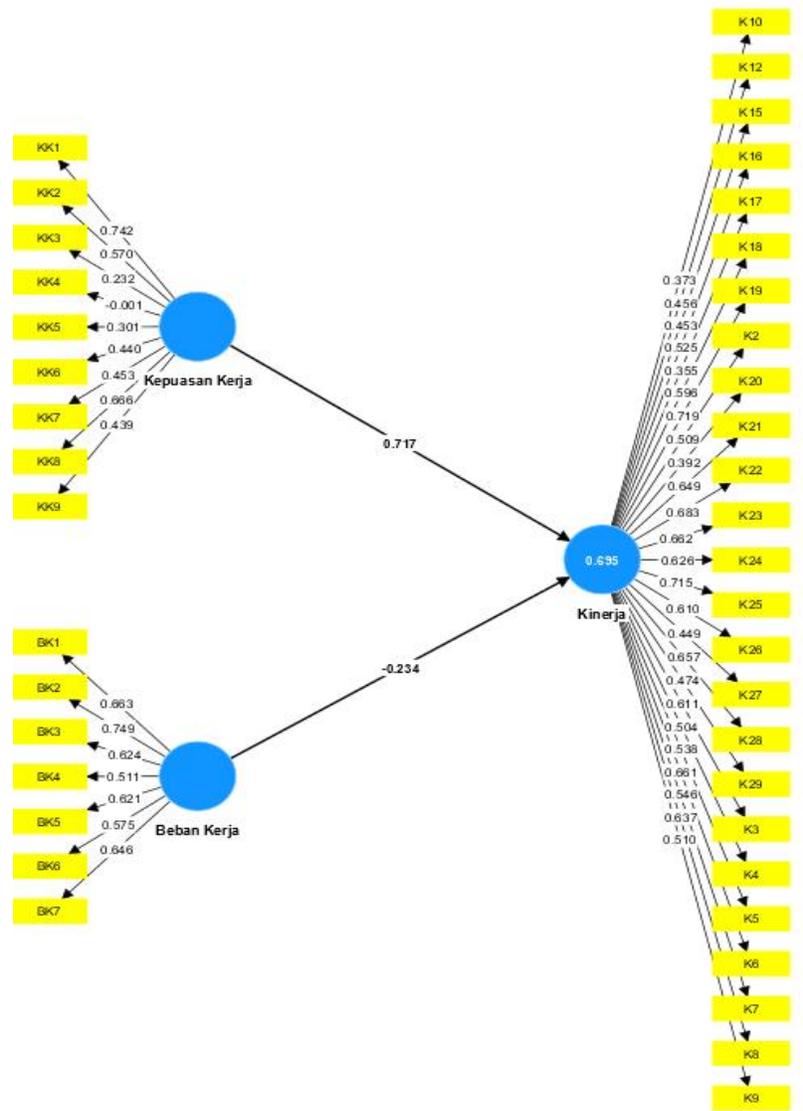
Gambar .1 Diagram jalur pada aplikasi SmartPLS 4

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel).

Uji Validitas Diagram Jalur

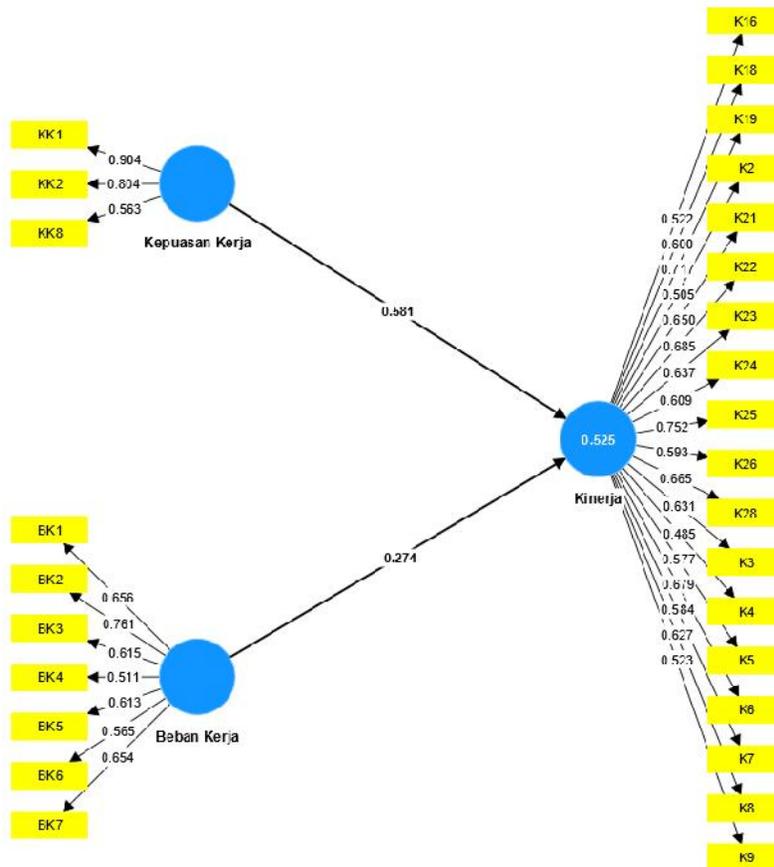
Pengujian terhadap model pengukuran berikut ini bertujuan untuk melihat validitas indikator dalam mengukur variabel latennya melalui nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* yang diharapkan lebih besar dari 0.5. Gambar dari diagram jalur beserta hasil penghitungan *loading factor* dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar.2 Diagram jalur awal dengan nilai loading factor

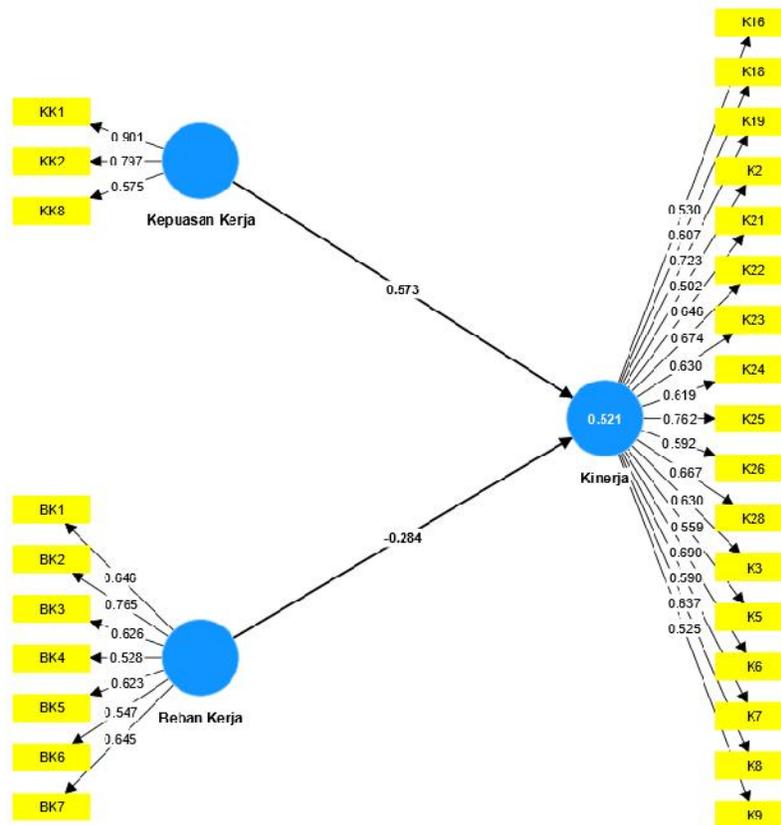
Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa untuk setiap indikator memiliki nilai *loading factor* yang berbeda. Nilai *loading factor* menunjukkan kebaikan indikator dalam mengukur variabel latennya. Semakin tinggi nilai *loading factor*, menunjukkan bahwa indikator tersebut baik untuk mengukur variabel latennya. Untuk lebih jelasnya, nilai *loading factor* setiap indikator ditunjukkan dalam tabel di Lampiran 3. Hasil penghitungan *loading factor* dimana indikator KK3, KK4, KK5, KK6, KK7, KK9, K4, K10, K12, K15, K17, K20, K27, dan K29 kurang dari 0.5. *Loading factor* indikator KK3, KK4, KK5, KK6, KK7, dan KK9 yang mengindikasikan bahwa indikator tersebut tidak cukup baik dalam mengukur variabel latennya, yaitu (X1), sehingga indikator ini

dihapus. *Loading factor* indikator K10, K12, K15, K17, K20, K27, dan K29 juga perlu dihilangkan karena faktor loadingnya bernilai kurang dari 0.5 yang berarti indikator tersebut tidak cukup baik dalam mengukur variabel laten (Y). Indikator dimana faktor loadingnya bernilai kurang dari 0.5 dihilangkan dan dilakukan analisis ulang tanpa melibatkan indikator-indikator tersebut. Gambar di bawah ini merupakan hasil dari penghitungan faktor loading dengan menghapus indikator-indikator diatas.



Gambar .3 Diagram jalur kedua dengan nilai loading factor

Menggunakan langkah yang sama dengan analisis sebelumnya, didapatkan nilai *loading factor* untuk setiap indikator seperti ditunjukkan dalam Gambar 4.3. Hasil penghitungan *loading factor* dimana indikator K4 kurang dari 0.5. *Loading factor* indikator K4 yang mengindikasikan bahwa indikator tersebut tidak cukup baik dalam mengukur variabel latennya, yaitu (Y). Indikator K4 dihilangkan dan menghasilkan diagram jalur yang valid seperti pada gambar berikut.



Gambar .4 Diagram jalur dengan nilai loading factor valid

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari variabel laten/konstruk eksogen terhadap variabel laten endogen. Berikut merupakan hipotesis yang digunakan.

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai T-Statistics. Besar nilai alpha yang digunakan adalah 5%, sehingga nilai T-Tabel yang digunakan sebesar 2.02. Kriteria penolakan yaitu tolak H0 apabila T-statistics > 2.02 atau dengan kriteria P-Values < alpha. Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis.

Tabel .2 Hasil pengujian hipotesis dan koefisien parameter

	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,573	4,099	0,000
Beban Kerja -> Kinerja	-0,284	2,137	0,033

Pengaruh hubungan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen pada Tabel 1 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien parameter jalur dari hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0.573 dengan nilai T-Statistics 4.099 > 2.02 dengan P-Value 0,000 < 0.05 pada taraf signifikansi alpha (0.05) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja. Nilai positif pada koefisien parameter artinya adalah semakin besar tingkat kepuasan karyawan maka akan berakibat semakin bagusnya tingkat kinerjanya.

Besarnya koefisien parameter jalur untuk variabel Beban Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) sebesar -0.284 dengan nilai T-Statistics 2.137 > 2.02 pada taraf signifikansi alpha (0.05) dan P-Value yang didapatkan 0.033 < 0.05 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dengan Kinerja. Koefisien parameter bertanda negatif berarti semakin besar tingkat beban kerja akan berakibat pada menurunnya tingkat kualitas kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan, namun berpengaruh negatif. Besarnya koefisien parameter jalur untuk variabel Beban Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) sebesar -0.284 dengan nilai T-Statistics 2.137 > 2.02 pada taraf signifikansi alpha (0.05) dan P-Value yang didapatkan 0.033 < 0.05 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dengan Kinerja. Koefisien parameter bertanda negatif berarti semakin besar tingkat beban kerja akan berakibat pada menurunnya tingkat kualitas kinerja karyawan.

2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan, dan berpengaruh positif. Koefisien parameter jalur dari hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0.573 dengan nilai T-Statistics $4.099 > 2.02$ dengan P-Value $0,000 < 0.05$ pada taraf signifikansi alpha (0.05) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja. Nilai positif pada koefisien parameter artinya adalah semakin besar tingkat kepuasan karyawan maka akan berakibat semakin bagus tingkat kerjanya.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Indonesia Tri Sembilan sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawannya, terutama pada faktor kepuasan kerja dan beban kerja karyawan.
2. PT. Indonesia Tri Sembilan sebaiknya meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawannya agar tingkat kinerja karyawannya dapat maksimal.
3. PT. Indonesia Tri Sembilan sebaiknya mengurangi tingkat beban kerja para karyawannya agar tingkat kinerja karyawannya dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, A.S., Harahab, N. (2018). Analysis of the Effect of Product Price, Product Image, and Customer Satisfaction as A Mediation on Brand Loyalty of Canned Fish Product from ABC Brands. *Economic and Social of Fisheries and Marine Journal (ECOSOFIM)*, Vol. 6, No.1.
- Alam, P.N., Mita, R.J., Yana, Y., Sanjaya, V.F. (2020). The Effect Of Compensation, Job Satisfaction, And Work Load On Employee Loyalty In Pt Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, Vol 6, No 2.
- Anwar, R.A . (2021). The Effect of Job Satisfaction and Workload on Job Performance of Labor in Tangerang. *Journal Of Management And Energy Business*, 1(1), 77-89. Doi: 10.54595/jmeh.v1i1.4
- Arisandy, Y. (2017). Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) Pegawai Negeri Sipil dengan Menggunakan Kombinasi Metode Key Performance Indicator Dan 360 Degree Feedback. *Jurnal BAABU AL-ILMI: Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, Vol. 2, No. 1.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Media RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Vol. 15, No. 2, hal 75–79.
- Faisal Amir, Mohammad. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Mitra Wacana Media.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*.
- Ferdinand, A. *Structural Equation Model*. BP Undip. Semarang: 2002.
- Furqon, F. A. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hakim, B. R. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Hakim, Azalfilmi Suhendar., Sari, D. A. (2018). “Analisis Beban Kerja Fisik dan Mental Menggunakan CVL dan NASA-TLX pada Divisi Produksi PT X”. *Barometer*, Vol. 3, No. 2, hal 142-146.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Hidayat, R., Situmorang, G. L. (2019). Analysis of the effect of work loads on employee performance of the production operator in Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Proceedings of the 1st International Conference on Applied Economics and Social Science (ICAESS 2019)*.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*.
- Joseph F. Hair JR, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis 7 Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Kirana, K., Lukitaningsih, A., & Londin, D. (2021). ANALYSIS OF THE IMPACT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON JOB SATISFACTION WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 791 – 803.
- Naely, M. A., Anwar, & Qomariyah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nofitasari, Dianipurwa. (2015). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Diagnostik Kota Bandung*.
- Pasaribu, A., Nazaruddin, Syahputri, K. (2013). Pendekatan Structural Equation Modelling untuk Menganalisis Kepuasan Pelanggan di PT. Telkomsel Sumbagut. *E-Jurnal Teknik Industri FT USU*, Vol. 3, No.3, pp. 52-58.
- Prasetya, W., Gisela, V. (2021). Pengukuran Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Research on Business and Tourism*, Vol. 1 No. 2.
- Rahman, A., Perdana, S. (2020). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawawn di UP PTSP Kecamatan Makasar dengan Metode Structural Equation Modeling (SEM). *STRING (Satuan Tulisan Riset dan Inovasi Teknologi)*, Vol. 5, No. 1.
- Rezki, A. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Makasar. Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Saputra, A.A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, Vol. 7, No. 1.
- Sarwono, J. (2010). Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*.
- Setyadi, Y. A., Ina, W. T., & Tena, S. (2018). Sistem Penilaian Kinerja Pegawai dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Ahp) (Studi Kasus Pada Kantor Stasiun Meteorologi El Tari Kupang). *Jurnal Media Elektro*, Vol. 7, No. 2, hal 59–66.
- Sinulingga, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Journal Of Management Science (JMAS)*, 1(1).
- Soeghandi, V.M., et. Al. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 1, No.1, hal 1 – 12.
- Sugarindra, Muchamad., Muhammad Ragil., Ardi. 2017. Pengukuran Beban Kerja Mental Operator di Ruang Control Menggunakan Metode NASA-TLX. *Seminar Nasional Mesin dan Industri (SNM XI)*, hal 340-348.
- Sugiarti, A., Hadiyati, E., Orbaningsih, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Ukpbj Sekretariat Daerah Mojokerto. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, Vol. 17, No. 1.
- Sundari, S. 2019. *Manajemen Kinerja. Universitas Pertahanan Bogor*.

- Tufaila, N., & Yuniawan Heru Santoso. (2021). Peran Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Jaringan PT. PLN (Persero) UP3 Bojonegoro. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Improvement*, Vol. 1, No. 1, hal 55–58.
- Ximenes, J., Santoso, H. B., & Rahayuningsih, S. (2019). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Menggunakan Metode (AHP) Di PT. Wonojati Wijoyo Kediri. *JURMATIS : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Teknik Industri*, Vol.1, No. 1, hal 64.