

**Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan *Outsourcing***

Gregorian Petsner Tinna

Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua, Indonesia
gregoriantinna31@gmail.com

Informasi Artikel

Catatan Artikel:
Diterima 15 April 2024
Revisi disetujui 15 Mei 2024
Dipublikasi 30 Juni 2024
Kata kunci: Kinerja, Beban Kerja,
Kepuasan Kerja

DOI: 10.55098/ggd3xw67

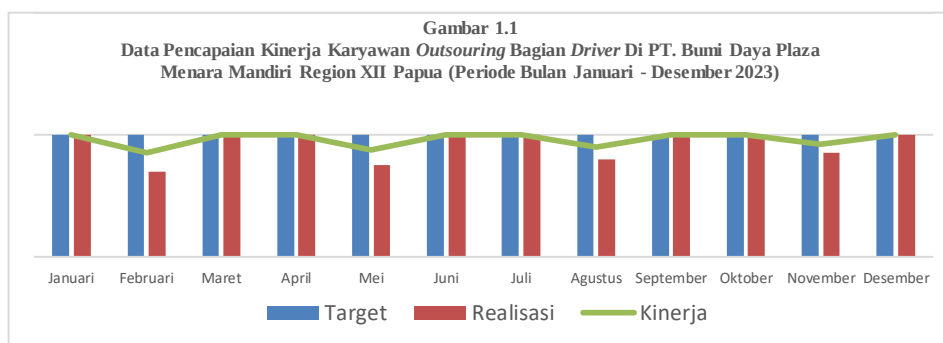
Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berbasis survey dan bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Bumi Daya Plaza, Menara Mandiri Region XII Papua. Populasi penelitian ini adalah 52 karyawan PT. Bumi Daya Plaza, Menara Mandiri Region XII Papua. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik Sampling Jenuh dan diperoleh sebanyak 52 dengan menggunakan desain sample jenuh. Metode analisis data penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Model penelitian dapat menjelaskan pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 89,4%.

1. Pendahuluan

Keberhasilan Perusahaan selalu dilihat berdasarkan bagaimana kinerja karyawan tersebut dalam bekerja. Dalam sebuah Perusahaan memiliki standar kerja yang harus selalu dipenuhi oleh setiap karyawan. Efisien dan efektifitas menjadi poin terpenting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang terpenting bagi setiap Perusahaan, karena sebagai tolak ukur hasil pencapaian Perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria – kriteria yang berbeda – beda sesuai dengan ketentuan. Potensi yang harus dimiliki setiap karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya adalah bagaimana setiap karyawan mampu untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik adalah bahwa karyawan memiliki kemampuan bekerja, keterampilan, keandalan dan setia dalam mewujudkan satu tujuan yaitu untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti beban kerja dan kepuasan kerja, yang dimana jika beban kerja semakin meningkat dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan dengan memperhatikan beban kerja fisik maupun mental, merupakan suatu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sama halnya dengan kepuasan kerja yang dimana dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan sehingga dapat mencapai suatu keberhasilan bagi perusahaan.

Kinerja karyawan *outsourcing* bagian *driver* pada PT. Bumi Daya Plaza, Menara Mandiri Region XII Papua mengalami kenaikan dan penurunan, penyebab dari menurunnya kinerja karyawan *outsourcing driver* dikarenakan hasil kinerja yang terealisasi pada bulan Februari, Mei, Agustus dan November tidak mencapai target. Target yang dimaksud merupakan kesiapan kendaraan mobil kantor dari segi kebersihan yang kurang maksimal. Kesiapan kendaraan mobil kantor dari segi kebersihan yang tidak mencapai target maksimal pada bulan Februari, Mei, Agustus, dan November dikarenakan pada 4 (empat) bulan tersebut sedang adanya kunjungan tamu dari pusat bersamaan dengan tim – tim mereka untuk mengunjungi berbagai area – area cabang dari Menara Mandiri Region XII Papua, sehingga banyaknya *driver* dan kendaraan mobil kantor yang dikerahkan untuk melakukan penjemputan dan pengantaran tamu selama masa kunjungan, mulai dari waktu pukul 07:30 Pagi – 09:30 Malam WIT, dan ketika *driver* mengembalikan kendaraan mobil kantor pada waktu pukul 09:30 Malam WIT, *driver* telah mengalami kelelahan sehingga tidak sempat untuk membersihkan kembali kendaraan mobil kantor, akibatnya ketika hari berikut *driver* akan melakukan penjemputan dan pengantaran tamu dari hotel pada waktu pukul 07:30 Pagi WIT untuk melakukan kunjungan ke berbagai area – area cabang dari Menara Mandiri Region XII Papua, kendaraan mobil kantor yang telah disiapkan tidak mengalami kesiapan kendaraan dari segi kebersihan secara maksimal, yang mana juga berhubungan dengan Beban Kerja terkait lembur



Sumber : PT. Bumi Daya Plaza 2024

Beban Kerja terkait lembur yang di alami oleh karyawan *outsourcing driver* pada PT. Bumi Daya Plaza, Menara Mandiri Region XII Papua bahwa, mereka dibatasi kerja lembur hanya 3 (tiga) jam. “Merujuk pada Pasal 78 UU 13-2003, jam lembur hanya dapat dihitung maksimal 3 (tiga) jam dalam satu hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu”. Sedangkan jika *driver operasional* sedang melakukan penjemputan dan pengantaran tamu melebihi batas waktu lembur yang di tetapkan yaitu 3 (tiga) jam maka, lemburan mereka hanya di hitung sesuai dengan aturan yaitu 3 (tiga) jam, apalagi jika dibandingkan dengan *driver pejabat* yang harus selalu *standby* menunggu bos karena, jam kerja dari *driver pejabat relative* tidak menentu maka bisa saja *driver pejabat* mengalami waktu kerja lembur yang lebih lama dari *driver operasional*. Dan untuk masalah Kepuasan Kerja dari para karyawan *outsourcing driver* pada PT. Bumi Daya Plaza, Menara Mandiri Region XII Papua, banyak yang merasakan ketidakpuasan akan peraturan perihal cuti. Sama halnya dengan beban kerja terkait lembur yang dibatasi, banyak juga keluhan dari karyawan *outsourcing driver* pada PT. Bumi Daya Plaza, Menara Mandiri Region XII Papua yang tidak puas akan aturan perihal hak cuti tahunan, yang mana hak cuti tahunan karyawan *outsourcing driver* pada PT. Bumi Daya Plaza, Menara Mandiri Region XII Papua dalam setahun mendapatkan 12 (dua belas) kali hak cuti, namun cuti mereka sudah dipotong bersamaan dengan cuti bersama berdasarkan surat edaran dari SKB Menteri,

karena itu karyawan *outsourcing driver* pada PT. Bumi Daya Plaza, Menara Mandiri Region XII Papua tetap mendapatkan libur disaat cuti bersama namun, cuti tahunan mereka yang dari 12 (dua belas) kali hak cuti dipotong sesuai dengan cuti bersama menjadi 2 (dua) kali cuti tahunan. Maka permasalahan tersebutlah yang terjadi dan dialami oleh karyawan *outsourcing driver* pada PT. Bumi Daya Plaza, Menara Mandiri Region XII Papua.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020), Kinerja karyawan ialah “sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin (2019), Kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita – cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, bermoral dan beretika. Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode. Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fahmi (2017), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Beban Kerja

Nabawi (2019), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Irawati dan Carrollina (2017), menjelaskan beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas – tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Melani Puji Rahayu (2021), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Hannani (2016), menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Vanchapo (2020), beban kerja merupakan suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan beberapa tugas yang mampu diberikan maka ini tidak menjadi beban kerja, tetapi jika karyawan tidak mampu menyelesaikannya maka tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban kerja.

Kepuasan Kerja

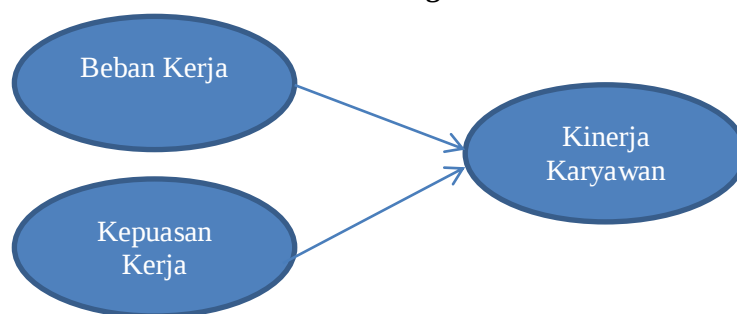
Antara (2020), Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal – hal yang dianggap penting. Rindiantika (2018), Kepuasan Kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Susanto (2019), Kepuasan Kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik, dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Afandi (2018), 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. Emron *et. al.*, (2016), menyebutkan bahwa “*job satisfaction refens to a person general attitude toward his or job*” kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.

Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis penelitian merupakan suatu hubungan atau ketertarikan antara konsep satu terhadap yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti dan dibahas. Berdasarkan hubungan antara variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) adalah Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sedangkan untuk variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah Kinerja Karyawan (Y). Sehubungan dengan pembahasan tentang variabel – variabel diatas, maka peneliti membuat kerangka teoritis sebagai berikut.

Gambar 2
Kerangka Teoritis



Hipotesis

Rindorindo *et al.* (2019), menyatakan bahwa beban kerja merupakan kondisi dari pekerjaan yang menjadi tugasnya yang harus mampu diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Dengan meningkatnya beban kerja memberikan dampak negative yaitu dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental serta emosi yang tidak sesuai dengan harapan (Irawati & Carolina, 2017).

Vanchapo (2020), beban kerja merupakan suatu proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan beberapa tugas yang diberikan maka ini tidak menjadi beban kerja, tetapi jika karyawan tidak mampu menyelesaikannya maka tugas dan aktivitas tersebut menjadi beban kerja.

Yusuf dkk (2019), beban kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan belum optimalnya kinerja karyawan. Beban kerja mempengaruhi kegiatan dalam perusahaan mengenai tugas dan pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan dan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Siregar dkk (2020), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Ezeanyim & Ufoaroh (2019), Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan, dengan kata lain kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Seseorang dengan tingkat pekerjaan yang tinggi kepuasan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negative tentang pekerjaan. Wibowo dalam sari (2015), Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk melaksanakan tugasnya dengan

tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Susanto, 2019). Dengan demikian disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Prasetyo & Marlina (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2018), Penyebab beban kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja dan lain – lain. Mangkunegara (2018), Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

H3: Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan obyek penelitian di PT. Bumi Daya Plaza, Menara Mandiri Region XII Papua. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* yang bekerja sebagai *driver* pada PT. Bumi Daya Plaza Menara Mandiri Region XII Papua berjumlah 52, terbagi 16 *driver* operasional dan 36 *driver* pejabat. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 52 karyawan, dimana Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik sampling dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel yang seluruh populasi memiliki peluang yang sama, sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 52 karyawan *outsourcing*. Metode Analisis Data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tahapan analisis meliputi uji Instrumen validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Heterokedastisitas), pengujian hipotesis, uji model (uji F), Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini telah disebarkan kuesioner secara online melalui link *google form* bagi para *Driver* Pada PT. Bumi Daya Plaza Menara Mandiri Region XII Papua. Dari link *google form* yang telah dibagikan, peneliti mendapat jawaban responden yang telah dikirim dan telah ditabulasi sebanyak 52 *Driver*.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini mempunyai korelasi atau r hitung $> r$ tabel 0.2306. Dengan demikian semua item atau indikator yang digunakan sebagai pengukur dari variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Kondisi Pekerjaan	0.903	0.2306	Valid
	Waktu Kerja	0.921	0.2306	Valid
	Target	0.927	0.2306	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	Gaji	0.866	0.2306	Valid
	Tunjangan Tambahan	0.587	0.2306	Valid
	Prosedur & Peraturan	0.911	0.2306	Valid
	Rekan Kerja	0.660	0.2306	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Komunikasi	0.859	0.2306	Valid
	Kualitas Kerja	0.849	0.2306	Valid
	Kuantitas Kerja	0.858	0.2306	Valid
	Tanggung Jawab	0.900	0.2306	Valid
	Inisiatif	0.713	0.2306	Valid
	Kerjasama	0.698	0.2306	Valid

Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* > standar reliabilitas 0,80 – 1, sehingga dikatakan Reliabilitas baik.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.892	0,80 – 1	Reliabilitas Baik
Kepuasan Kerja (X2)	0.841	0,80 – 1	Reliabilitas Baik
Kinerja Karyawan (Y)	0.866	0,80 – 1	Reliabilitas Baik

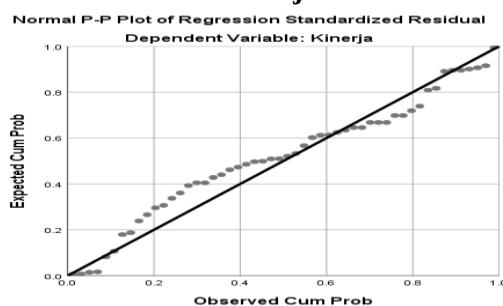
Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Data dalam penelitian ini terdistribusi normal karena data pada gambar diatas data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas



Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yaitu variabel Beban Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF kecil, dimana semuanya berada dibawah 10.00 dan nilai *tolerance* lebih dari 0.10. Sehingga mengindikasikan bahwa dalam model tidak terdapat multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.714	.873		6.544	.000		
Beban Kerja	-.187	.067	-.134	-2.797	.007	.903	1.108
Kepuasan Kerja	.781	.038	.981	20.449	.000	.903	1.108

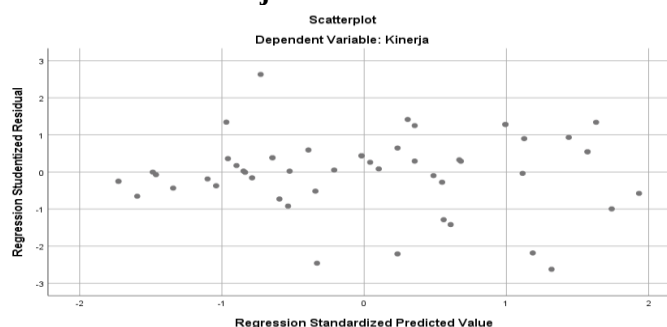
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Uji Heterokedastisitas

Hasil heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala hasil heterokedastisitas karena tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi hasil heterokedastisitas.

Gambar 4
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Uji Hipotesis Penelitian

Hasil uji hipotesis menemukan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar – 0.187 dengan nilai signifikansi 0.007. Hasil ini mempunyai arti bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bumi Daya Plaza Menara Mandiri Region XII Papua, maka hipotesis diterima. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.781 dengan nilai signifikansi 0.000. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bumi Daya Plaza Menara Mandiri Region XII Papua, maka hipotesis diterima

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.714	.873		6.544	.000
Beban Kerja	-.187	.067	-.134	-2.797	.007
Kepuasan Kerja	.781	.038	.981	20.449	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi diketahui bahwa *adjusted R²* adalah sebesar 0.894 yang artinya 89.4% variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 10.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.894	1.062

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS Versi 22, 2024

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) mempunyai hasil yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi sebesar $0.007 < 0.05$ dan nilai koefisien regresi sebesar -0.187 . Dengan kata lain bahwa Beban Kerja perlu diperhatikan kembali oleh PT.Bumi Daya Plaza Menara Mandiri Region XII Papua, karena jika semakin tinggi tingkat beban kerja yang diberikan kepada karyawan *outsourcing* maka kinerja karyawan *outsourcing* semakin menurun. Dalam hal ini beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, kondisi pekerjaan yang dimiliki para karyawan *outsourcing driver* yang berlebih dimana melakukan pengantaran dan penjemputan tamu juga para *driver* dituntut harus lebih memperhatikan kebersihan kendaraan mobil kantor namun dengan waktu kerja yang tidak cukup dimana kondisi lembur yang dibatasi hanya 3 jam membuat para karyawan *outsourcing driver* sulit untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kinerja karyawan *outsourcing* semakin menurun. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (Irawati & Carolina, 2017). dengan meningkatnya beban kerja memberikan dampak negative yaitu dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental serta emosi yang tidak sesuai dengan harapan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) mempunyai hasil yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai koefisien regresi sebesar -0.781 . Dengan kata lain kinerja karyawan *outsourcing driver* akan meningkat jika kepuasan kerja yang didapatkan oleh para karyawan *outsourcing driver* juga meningkat. Dalam hal ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja dari karyawan *outsourcing driver* pada PT.Bumi Daya Plaza Menara Mandiri Region XII Papua seperti, gaji yang didapatkan oleh karyawan yaitu gaji ump bulanan serta, tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa bpjs kesehatan dan bpjs ketenagakerjaan, bonus bulanan, serta lemburan yang didapat, tetapi ada juga faktor

kepuasan dari segi respon para karyawan terhadap prosedur dan peraturan kerja dari perusahaan yang mana banyak juga yang merasakan ketidakpuasan akan aturan yang ditetapkan seperti, peraturan terkait hak cuti tahunan dari para karyawan *outsourcing driver* yang dipotong oleh kebijakan perusahaan berdasarkan surat edaran dari SKB Menteri sehingga mengurangi hasil dari kinerja karyawan, ada juga faktor rekan kerja, dimana jika rekan kerja yang *supportif* dan dapat diandalkan mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan, juga dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing driver* pada PT. Bumi Daya Plaza Menara Mandiri Region XII Papua. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Ezeanyim & Ufoaroh (2019), Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan, dengan kata lain kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Seseorang dengan tingkat pekerjaan yang tinggi kepuasan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negative tentang pekerjaan.

5. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bumi Daya Plaza Menara Mandiri Region XII Papua. Artinya, beban kerja perlu diperhatikan lagi oleh PT. Bumi Daya Plaza Menara Mandiri Region XII Papua, karena jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan berlebihan maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dengan adanya respon dari para karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Beban Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan *outsourcing* pada PT. Bumi Daya Plaza Menara Mandiri Region XII Papua. Artinya, kinerja yang dihasilkan oleh karyawan *outsourcing driver* dapat dipengaruhi apabila beban kerja yang didapatkan dari perusahaan meningkat, serta sikap atau respon kepuasan kerja yang diberikan karyawan terhadap tugas mereka juga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja dari karyawan *outsourcing driver* pada PT. Bumi Daya Plaza Menara Mandiri Region XII Papua.

Saran bagi PT. Bumi Daya Plaza Menara Mandiri Region XII Papua, agar lebih memperhatikan lagi beban kerja dan kepuasan kerja serta faktor – faktor yang mempengaruhinya agar kinerja karyawan *outsourcing driver* yang mereka miliki dapat memberikan hasil yang lebih baik bagi perusahaan. Bagi pihak selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini, maka dapat memperhatikan kembali pada penentuan variabel yang ada apakah telah dapat dilakukan dengan memperluas cakupan variabel yang sudah ada. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zana Publishing.
- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (The Relation Between Job Satisfaction And Employees Work Productivity). Jurnal Psyche, 1(December)
- Annisa Kharenina, Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, & Yohanes Firmansyah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–148. <https://doi.org/2798-6489>

- Antara, G. P. W. I. (2020). The Effect Of Performance Appraisal And Work Environment Towards Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *International Journal Of Contemporary Research And Review*, 11(05). <https://doi.org/10.15520/Ijccr.V11i05.806>
- Ardelia, S., Karimudin, Y., & Santati, P. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Sakinah Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 879–888. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i2.3686>
- Arifin, J. (2017). SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi. PT. Elex Media Komputindo.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi 5. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanuddin. 2019. Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Group Cabang Surabaya, *Jurnal Manajemen Branchmark*.
- Cortina, J. M. (1993). What Is Coefficient Alpha? An Examination Of Theory and Applications. *Journal Of Applied Psychology*, 78 (1), 98-104, doi:10.1037/0021-9010.78.1.98
- Damayanti, I. (2018). Pengaruh Penempatan Karyawan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Van Titipan Kilat (Tiki) Di Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3.
- Edison, Emron et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ernawati, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sman 113 Jakarta Timur. *J D P*, 9(2), 81 – 92
- Fachrezi, Hakim dan Khair H. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. ISSN. 2623-2634. Vol: 3, No: 1.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Fajri, C., Amelya, A., Ekonomi Dan Bisnis, F., Kerja, D., Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Applicad Kata Kunci. Dalam *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Nomor 1). [Http://jiip.stkipyapisdompau.ac.id](http://jiip.stkipyapisdompau.ac.id)
- Ferdinand. 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Serve.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen* Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

- Hannani, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rumah Sakit Umum Wisata Utt Makassar. *Mirai Manajemen*
- Haryanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin Jl Ahmad Yani Km, D. (N.D.). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan
- Hasibuan, Melayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kesembilan. Jakarta: Gunung Agung.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Irawati, R., Arimbi, D., Prodi, C., Bisnis, A., Politeknik, T., Batam, N., Yani, J. A., & Tering, T. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia*, 5(1), 53–58.
- Irawati, Rusda Dan Dini Arimbi Carrollina. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt. Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5 (1), 51
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada. Kaswan, Konopaske, Matteson.
- Kelvin Ramban, & Edalmen. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132–141.
- Koesomowidjojo, Suci R. Marih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Mcgraw Hill/Irwin: New York
- Manajerial, J., Kewirausahaan, D., Angellina, D., Masman, R. R., & Korespondensi, P. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mega Tirana Internasional*. 05(01), 159–166.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara., A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya
- Meiliana, M., Lianty, L., Gunawan, S., Rostina, C. F., & Nazmi, H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asia Raya Foundry. *Wahana Inovasi*, 8(1). <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/1555>
- Melani, P. R., Putri, R., Wida, N.A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bandung Media Grafika. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis (Jikb)*, Vol. Xii, No. 2, Hal. 64-70

- Meliyanti, N. L. M. D., Suryawan Wiranatha, A. A. P. A., & Triani, I. G. A. L. (2022). *Analysis Of The Effect Of Workload And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt. Indoroti Prima Cemerlang Branch Bali Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indoroti Prima Cemerlang Cabang Bali* (Vol. 10, Nomor 3).
- Minarika, Anisa Dan Renny Sri Purwanti, Ali Muhidin. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2 (1), 2
- Munandar, A. S. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183
- Novelin, R., Willam, L., Areros, A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Nurmeisa, D. S., & Aditia Wirayudha. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Di Sari Ater Hot Springs Ciater Kabupaten Subang. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 3(2), 841–851. <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V3i2.8420>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jib>
- Priansa, D.J. 2016. Perancangan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Putra, A. A. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Airport Operation Landside & Terminal Di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. *Al-Dyas*, 3(1), 410–420. <https://doi.org/10.58578/AlDyas.V3i1.2708>
- Rahmadyah, & Ayuk Ainun. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Syndrome Pada Pt. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. Dalam *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- Riski Damayanti, Agustina Hanafi, & Afriyadi Cahyadi. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 75–80.
- Robbins, Stephen P. (2003). Perilaku Organisasi. Jilid I. Edisi Kesembilan, Alih Bahasa. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rohman, M. A. And Ichsan, R. M. (2021) ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik’, *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1 (April 2021) E-Issn 2798-1851 Pengaruh, 2(1), Pp. 1–22. Available At: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/jmm/article/view/130/116>.
- Sajangbati, I. A. S. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Emba*, 1, 667–678. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/Emba.V1i4.2750>

- Siregar, Roni Mukti Dan Leonardo Simorangkir, Satria Agung, Rachman Amin Angkat, Eni Ery Yanti. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Karakteristik Pekerjaan , Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. *Jram (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7 (2), 217– 225
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Cetakan Ke-1). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.563>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1)
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: Cv. Penerbit Qiara Media
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.31602/Atd.V5i1.3219>
- Wickens, C. D. (2002). Multiple resources and performance prediction. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 3(2), 159–177. <https://doi.org/10.1080/14639220210123806>
- Widodo. (2021). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis* (Edisi 1). Rajawali Pers.
- Winaya (1989). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Lanjutan)* edisi ketiga. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Windari, A., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 2(1)
- Yoga Yudian Dara, & Asnur Lise. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi*. <http://jkpbp.ppj.unp.ac.id/>
- Yusuf, Rika M. Dan Rita N. Taroreh, Genita G. Lumintang. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Jurnal Emba*, 7 (4), 4787–4797
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156.