

Jejak Artikel:

Unggah: 12 Juli 2023;

Revisi: 12 Juli 2023;

Diterima: 12 Juli 2023;

Tersedia Online: 10 Agustus 2024

Pengaruh Kepuasan, Beban Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Citra Pratama Batam

Jerico¹, Tiurniari Purba²

¹²Universitas Putera Batam

pb190910017@upbatam.ac.id

This study aims to analyze the effect of satisfaction, workload, and discipline on employee performance at PT Global Citra Pratama Batam. This type of descriptive research with a quantitative approach will be used in this study. The population is a permanent employee of PT Citra Global Pratama Batam totaling 122 people with the withdrawal of saturated sampling technique. Regression analysis is used to examine the relationship between these variables by testing data quality tests, classical assumption tests, influence tests and hypothesis testing. The findings of multiple linear regression analysis revealed that satisfaction can increase employee performance by 28.8%. Workload can increase employee performance by 31.3%. Discipline can increase employee performance by 45.4%. In the analysis of the coefficient of determination (R^2) reveals that satisfaction, workload and discipline can simultaneously provide an explanation for employee performance with a magnitude of 61.0%. The findings of hypothesis testing have shown that satisfaction, workload and discipline have a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance at PT Global Citra Pratama Batam.

Keywords: Discipline, Employee, Performance Satisfaction, Workload

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tulang punggung dari setiap organisasi fungsional, baik instansi pemerintah maupun perusahaan besar. Sumber daya manusia perusahaan juga penting untuk keberhasilannya. Sukses dalam bisnis seringkali bergantung pada kontribusi personelnya (Sausan et al., 2021:7). Orang tidak hanya dianggap sebagai sumber daya yang paling penting tetapi juga sumber pertumbuhan dan peningkatan potensial. Dengan begitu perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang ada supaya target perusahaan akan berhasil seperti yang diperkirakan. Dalam suatu perusahaan juga harus menggunakan berbagai jenis cara dalam meningkatkan potensi dari karyawan tersebut, salah satunya ialah dengan memperhatikan kepuasan pada karyawan tersebut.

PT Global Citra Pratama Batam termasuk perusahaan yang berdiri pada tahun 2011 dan bergerak dalam bidang distributor, dimana PT Global Citra Pratama Batam secara langsung membeli suatu produk dari perusahaan lain kemudian diproduksi kembali kemudian dijual kepada perusahaan yang membutuhkan. Perusahaan ini terletak di lokasi Komp. Taman Niaga Sukajadi Blok Bl H/23-24, Kota Batam, Indonesia. Usaha yang PT Global Citra Pratama Batam jalankan ialah memproduksi kardus yang kemudian dijual kembali kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan kardus untuk mengemaskan barang-barang yang mereka miliki.

Permasalahan kepuasan yang terjadi pada PT Global Citra Pratama Batam ialah karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya, yang mana karyawan menjadi semakin malas untuk

¹Coressponden: Jerico. Universitas Putera Batam. Jl. Raden Patah No.12A, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. Pb190910017@upbatam.ac.id

melakukan pekerjaannya. Sedangkan apabila pekerja dengan merasakan kepuasan dapat lebih memiliki dorongan dan semangat untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Dari hal itu menyebabkan hasil produksi PT Global Citra Pratama menjadi menurun atau tujuan perusahaan tidak tercapai dengan tidak mencapai target yang diinginkan.

Selanjutnya, PT Global Citra Pratama Batam masih menghadapi beban kerja yang tinggi, di mana sejumlah karyawan bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hari kerja normal untuk sebuah perusahaan dimulai pada pukul 8:00 dan berlanjut hingga pukul 17:00, dengan total sembilan jam. Hampir setiap hari, karyawan di PT Global Citra Pratama harus menyelesaikan pekerjaan mereka sering melebihi batas waktu yang telah ditetapkan karena tugas-tugas tersebut tidak dapat diselesaikan dalam jam kerja biasa. Akibatnya, karyawan harus bekerja lembur atau menambah jam kerja mereka. Pemberian beban kerja dengan berat dapat menyebabkan stres kerja baik secara psikologis maupun fisik. Karyawan mungkin mengalami gejala seperti sakit kepala, mudah marah, dan lain sebagainya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Beban kerja yang berlebihan juga berdampak pada kedisiplinan kerja karyawan.

Permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada PT Global Citra Pratama Batam yaitu tingginya tingkat ketidakhadiran pada karyawan. Banyak karyawan yang masih tidak mengikuti aturan dari perusahaan yang mana apabila para karyawan yang mengalami sakit harus menyertakan dokumen yang dikenal sebagai *Medical Certificate* (MC) dari fasilitas medis, seperti klinik atau rumah sakit, yang telah disetujui oleh administrasi perusahaan. Mengenai pekerja yang tidak hadir tanpa memberikan informasi apa pun kepada atasan mereka, kehadiran mereka akan dianggap tidak sah (tanpa keterangan/alpa). Bagi karyawan yang mengambil cuti, biasanya telah dijadwalkan sebelumnya dalam sistem PT Global Citra Pratama Batam dengan mengajukan permohonan cuti paling lambat satu bulan sebelum jadwal cuti dimulai. Pernyataan cuti tahunan akan mencakup catatan kehadiran karyawan selama ketidakhadiran mereka.

Dampak dari masalah yang telah dijelaskan di atas akan memengaruhi kinerja karyawan di PT Global Citra Pratama Batam. Hal ini dapat diperlihatkan sebagaimana dengan dari tabel hasil penjualan berikut selama periode Januari 2022 - Juni 2022:

Tabel 1. Data Hasil Penjualan PT Global Citra Pratama Batam Periode Januari 2022-Juni 2022

Bulan	Quantity	Total Penjualan
Januari 2022	567	Rp.481.950.000
Februari 2022	544	Rp.462.400.000
Maret 2022	512	Rp.435.200.000
April 2022	489	Rp.415.650.000
Mei 2022	456	Rp.387.600.000
Juni 2022	420	Rp.357.000.000

Sumber: PT Global Citra Pratama Batam, 2023

Dari penyampaian tabel 1 dengan telah dikemukakan diatas, bahwasanya dapat dijelaskan pada hasil penjualan pada PT Global Citra Pratama Batam semakin lama semakin mengalami penurunan pada penjualan. Yang mana pada bulan Januari 2022 merupakan hasil penjualan terbanyak yaitu sebanyak 567 dengan total penjualan Rp.481.950.000. Dan pada bulan Juni 2022 merupakan hasil penjualan yang paling rendah yaitu sebanyak 420 dengan total penjualan Rp.357.000.000. Fenomena penurunan penjualan ini perlu diperhatikan dan dipahami lebih lanjut oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu, dalam menghadapi kondisi yang menantang ini, PT Global Citra Pratama Batam perlu mempertimbangkan langkah-langkah yang inovatif dan adaptif untuk memulihkan penjualan dan memperbaiki performa perusahaan secara keseluruhan.

Kepuasan

Kepuasan kerja mengacu dalam bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini didasarkan pada bagaimana perasaannya tentang pekerjaannya, yang berbeda untuk setiap orang. Kinerja karyawan semuanya dipengaruhi oleh seberapa puas mereka dengan pekerjaan

mereka. Semua hal ini membantu bisnis mencapai tujuan mereka. Kebahagiaan kerja di tempat kerja berarti bahagia dengan pekerjaan karena seberapa baik melakukan pekerjaan dan betapa menyenangkannya tempat kerja (Adha et al., 2019:63).

Kepuasan kerja sebagaimana mengacu dalam pandangan positif terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi yang akurat terhadap aspek tertentu. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya mungkin dicirikan oleh sikap afektif yang konstruktif. Kebahagiaan dalam pekerjaan dapat ditemukan di tempat kerja atau di dunia yang lebih luas, atau keduanya (Damayanti et al., 2019:78).

Kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosional di mana karyawan menilai pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak menyenangkan. Emosi ini adalah hasil dari penyesuaian terhadap apa yang diantisipasi. Kepuasan kerja karyawan seringkali ditunjukkan pada perilaku yang baik mereka mengenai pekerjaan serta semua yang harus mereka lakukan di tempat kerja atau diberikan kepada mereka (Sausan et al., 2021).

Dalam penyampaian Damayanti et al. (2019) menyatakan bahwasanya kepuasan kerja memperoleh indikator, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pendapatan/gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Beban Kerja

Beban kerja mengacu jumlah berat yang harus untuk melaksanakan kewajiban pekerjaannya, yang mungkin termasuk mengangkat, jogging, dan aktivitas lainnya. Bagi orang yang melakukan pekerjaan, setiap pekerjaan adalah perjuangan. Penambahan berat badan dapat muncul sebagai kesulitan fisik, mental, atau emosional. Ungkapan beban kerja mengacu kumpulan atau kuantitas tanggung jawab yang ditempatkan pada suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan tertentu untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan (Husin et al., 2021:71).

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang diharapkan diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu yang telah ditentukan, dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan. Setiap beban kegiatan atau beban kerja unit organisasi pejabat atau pegawai harus dibagi secara merata agar tidak terjadi beban kerja dengan aktivitas terlalu banyak dan beban kerja dengan aktivitas terlalu sedikit, serta pegawai dengan tugas terlalu banyak dan pegawai dengan beban kerja terlalu sedikit. Ini efektif. (Rohman & Ichsan, 2021).

Beban kerja mengacu mengacu pada banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, Ini sering terjadi bersamaan dengan hal-hal seperti jam kerja yang panjang, banyak stres, dan banyak tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan. Kebosanan akan terjadi jika keterampilan pekerja melebihi kebutuhan pekerjaan. Namun, jika keterampilan pekerja kurang dari kebutuhan tugas, sehingga membuat terjadi rasa lelah. Dalam hal ini beban kerja dapat dianggap sebagai total semua tanggung jawab dengan mengharuskan dilakukan oleh tim atau individu dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu (Paramitadewi, 2018:3378).

Penjelasan yang disampaikan (Ansori & Ade, 2019:244) menerangkan bahwasanya beban kerja terdiri dari indikator seperti dibawah ini:

1. Beban waktu (*time load*)
2. Beban usaha mental (*mental effort load*)
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

Disiplin

Disiplin adalah harapan perusahaan, tentang bagaimana aktivitas kerja berjalan baik-baik saja, tanpa ada risiko atau dampak negatif yang merugikan. Tentu, pemikiran ini adalah bagian

dari kesadaran perusahaan tentang bagaimana mengelola karyawan secara humanis. Humanis yang dimaksud adalah, tentang konsep berpikir perusahaan tentang keterjaminan hak dari apa yang telah pegawai korbakan. Artinya, perusahaan menjadikan disiplin sebagai salah satu alasan pemberian penghargaan (Wahyudi, 2019).

Disiplin kerja dapat mengacu dalam mencapai tujuan kinerja seseorang. Karena setiap disiplin kerja menunjukkan konsistensi dan dedikasi untuk melaksanakan kegiatan yang tepat, selain memperhatikan aspek-aspek yang mungkin terjadi di masa depan, seorang karyawan yang bekerja dengan disiplin cita-cita memiliki kemungkinan lebih besar untuk mencapai tujuan. Hal ini karena setiap disiplin kerja menunjukkan bahwa seseorang memperhatikan komponen yang mungkin terjadi di masa depan (Efnita, 2018:93).

Disiplin adalah sikap individu dalam mengikuti aturan dan prosedur di tempat kerja. Selain disiplin perilaku, melakukan tindakan yang sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku di dalam suatu organisasi, baik yang tertera secara tertulis maupun yang tidak. Disiplin adalah perilaku yang mematuhi prinsip, proses, kode etik serta aturan bisnis dengan telah sudah ada sebelumnya (Hansen & Purba, 2019:4).

Mengacu dalam penjelasan Djiko et al. (2019) bahwasanya indikator pada disiplin kerja, antara lain:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil yang ditunjukkan oleh seorang pekerja ketika dia memenuhi tanggung jawabnya sebagaimana yang diharapkan darinya, dan dia berhasil melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Kinerja juga kadang-kadang dianggap sebagai tindakan atau kegiatan organisasi selama periode waktu dalam kaitannya dengan berbagai tolok ukur seperti biaya sebelumnya atau yang diperkirakan, efisiensi, akuntabilitas atau akuntabilitas manajerial, dan sejenisnya (Ohorela, 2021).

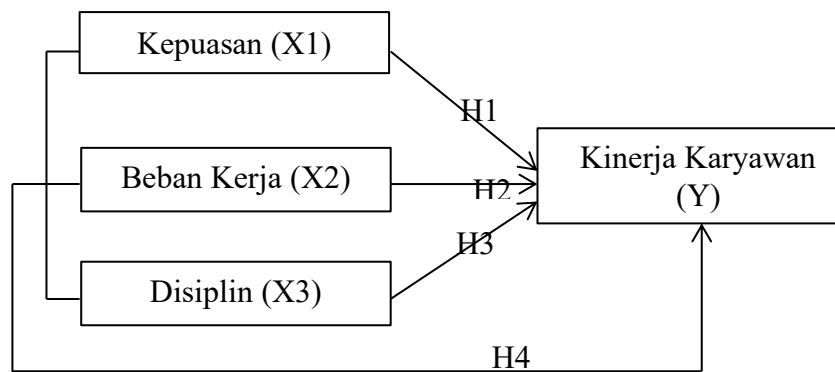
Kinerja mengacu dalam seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, usaha, dan peluang mereka. Dalam konteks ini, kinerja adalah sejauh mana seseorang mencapai hasil kerja dapat dalam melaksanakan aktivitasnya, berdasarkan kemampuan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang digunakan dengan kesesuaian pada standar dan kriteria tertentu (Husin et al., 2021).

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu unsur yang mengukur pencapaian yang diharapkan dari hasil kerja seseorang. Dalam konteks karyawan, kinerja mencakup tingkah laku yang sebenarnya dengan diperlihatkan pada setiap individu sebagaimana dalam hasil prestasi kerja dengan diperoleh sesuai dalam tugasnya pada bisnis. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan mereka atau perilaku aktual mereka yang berkaitan dengan fungsinya dalam organisasi (Lie & Siagian, 2018).

Penjelasan dalam penelitian (Lie & Siagian, 2018) menyatakan pada kinerja karyawan memperoleh indikator, antara lain:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Dari pembahasan diatas, dengan begitu peneliti dapat menyusun hipotesis menjadi:

- H1 : Diduga adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam.
- H2 : Diduga adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam.
- H3 : Diduga adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam.
- H4 : Diduga adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam.

Metode

Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif akan dipergunakan pada kajian ini. Tujuan dari penelitian deskriptif yang mengambil pendekatan kuantitatif adalah untuk memberikan gambaran yang tepat tentang fenomena yang sedang diselidiki, dengan dukungan dari studi literatur terkait untuk mendukung analisis dan kesimpulan yang diambil dari penelitian. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepuasan kerja, beban kerja, dan disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Global Citra Pratama Batam. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif merujuk pada pendekatan penelitian atau analisis yang menggunakan data berupa angka atau ukuran numerik untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena atau variabel tertentu. Pendekatan kuantitatif biasanya melibatkan pengumpulan data dalam jumlah besar untuk melakukan analisis statistik dan mendapatkan kesimpulan yang objektif (Sugiyono, 2019:17).

Populasi Sugiyono (2019:127) merujuk pada kumpulan individu atau objek yang memiliki karakteristik yang sama dan menjadi fokus penelitian. Populasi mencakup seluruh elemen yang ingin kita pelajari atau generalisasikan temuan penelitian. Penting untuk membatasi dan mendefinisikan populasi dengan jelas agar penelitian bisa dilakukan secara efektif. Dengan demikian, peneliti telah menetapkan populasi sebagai karyawan tetap PT Citra Global Pratama Batam yang berjumlah 122 orang.

Sampel Sugiyono (2019:127) merujuk pada sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk dijadikan representasi atau contoh dari keseluruhan populasi. Penggunaan sampel memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara yang lebih efisien dan praktis daripada jika harus mengumpulkan data dari seluruh populasi. Dengan demikian, peneliti akan menggunakan sampel sebesar 122 responden dengan menggunakan metode *sampling* jenuh.

Penelitian ini mengadopsi metode *sampling non probability sampling* dengan jenis *sampling* jenuh atau sensus. Dalam *non probability sampling* Sugiyono (2019:128) mengacu dalam penentuan sampel dengan tidak menggunakan peluang yang sama dalam memilih sampel dari

populasi yang ingin diteliti. *Sampling* jenuh Sugiyono (2019:128) mengacu pada proses pengambilan data dari seluruh populasi yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini, setiap anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel penelitian.

Sumber Data

Data primer mengacu pada data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya dalam rangka penelitian atau pengumpulan informasi. Data primer yang terkandung dalam kajian ini diperoleh dengan observasi serta melalui kuesioner yang dilakukan secara langsung oleh peneliti yang berupa informasi yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya. Data sekunder merujuk pada data yang telah dikumpulkan oleh orang lain atau lembaga sebelumnya. Data yang terkandung pada kajian ini telah ada sebelum penelitian dilakukan dan biasanya tersedia dalam bentuk yang dapat diakses seperti buku, jurnal ilmiah dan data perusahaan yang sesuai dengan permasalahan diteliti.

Tabel 2. Item Pernyataan Variabel

No	Variabel	Pernyataan
1	Kepuasan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. 2. Perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai dengan standar yang berlaku. 3. Karyawan memiliki peluang terbuka untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan. 4. Pengawasan yang diberikan dapat memberi dukungan kepada anggota tim. 5. Karyawan dapat bekerja bersama rekan kerja yang memberikan dukungan yang memadai.
2	Beban Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. 2. Karyawan dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan Perusahaan. 3. Karyawan dapat mengontrol emosi saat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
3	Disiplin (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. 2. Karyawan mengerti tentang aturan penggunaan peralatan kantor yang diberikan oleh perusahaan. 3. Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. 4. Karyawan selalu taat terhadap peraturan yang diberikan Perusahaan.
4	Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang ditetapkan. 2. Hasil kerja yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. 3. Karyawan tiba dan meninggalkan tempat kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 4. Karyawan memiliki kemampuan dalam memperoleh hasil kerja yang diharapkan. 5. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan rekan kerja.

Sumber: Data Penelitian (2023)

Teknik Analisis Data

Uji validitas Citrawati & Khuzaini (2021:7) merupakan metode untuk mengevaluasi apakah suatu kuesioner atau instrumen pengukuran dapat secara akurat mengukur konstruk yang diinginkan. Uji reliabilitas Kusumaningrum & Wahyuni (2020:7) mengacu pada langkah untuk mengevaluasi sejauh mana alat pengukuran atau instrumen konsisten dan dapat diandalkan dalam memberikan hasil yang stabil saat diulang dengan subjek yang sama dalam kondisi yang sama. Uji normalitas Ramadhan & Satrio (2020:8) mengacu dalam suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah data yang diamati berasal dari distribusi normal. Uji multikolinearitas Ramadhan & Satrio (2020:8) mengacu dalam pengujian yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada korelasi yang signifikan antara dua atau lebih variabel independen dalam analisis regresi. Uji heteroskedastisitas menurut Ramadhan & Satrio (2020:9) adalah pengujian yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terjadi ketidaksamaan dalam varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Analisis regresi berganda Febriantora &

eCo-Buss

Fuadati (2020:8) mengacu dalam metode statistik yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Analisis koefisien determinasi (R^2) Citrawati & Khuzaini (2021:9) mengacu dalam ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi linier berganda sesuai dengan data yang diamati. Uji t Citrawati & Khuzaini (2021:9) mengacu dalam suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Uji f Citrawati & Khuzaini (2021:9) mengacu dalam menguji pengaruh gabungan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi.

Hasil

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,768		
X1.2	0,823		
X1.3	0,763		
X1.4	0,801		
X1.5	0,703		
X2.1	0,758		
X2.2	0,732		
X2.3	0,772		
X3.1	0,730	0,177	Valid
X3.2	0,709		
X3.3	0,768		
X3.4	0,567		
Y.1	0,594		
Y.2	0,734		
Y.3	0,650		
Y.4	0,512		
Y.5	0,662		

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dalam tabel 3 mengungkapkan temuan uji validitas pada seluruh variabel penelitian. Nilai r hitung pada keseluruhan pernyataan mengungkapkan temuan nilai dengan melebihi pada besaran r tabel (0,177). Dari apa yang telah dinyatakan tersebut bahwasanya temuan ini telah dapat memberikan data yang valid, sebagai alat pengkuruan pada keseluruhan pernyataan tersebut.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Kepuasan (X1)	0,823	5	Reliable
Beban Kerja (X2)	0,616	3	Reliable
Disiplin (X3)	0,643	4	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,620	5	Reliable

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dalam tabel 4 setiap pernyataan yang diteliti dalam variabel penelitian memperoleh besaran pada *cronbach's alpha* sebagaimana dapat melebihi angka 0,60. Sebagai akibatnya, penemuan tersebut dengan setiap pernyataan yang termasuk dalam variabel menunjukkan bahwa hasil yang *reliabel* maka data yang telah memiliki dapat diandalkan, sehingga alat ukur yang digunakan memperoleh kelayakan dalam penggunaannya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

<i>N</i>		122
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.44059201
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.043
	<i>Positive</i>	.033
	<i>Negative</i>	-.043
<i>Test Statistic</i>		.043
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber : Pengolahan Data (2023)

Mengacu dalam tabel 5, temuan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan angka 0,200, besaran tersebut melebihi daripada ambang signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa *kolmogorov-smirnov* dapat mengikuti dari asumsi normalitas, maka distribusinya data dapat dianggap secara yang telah distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

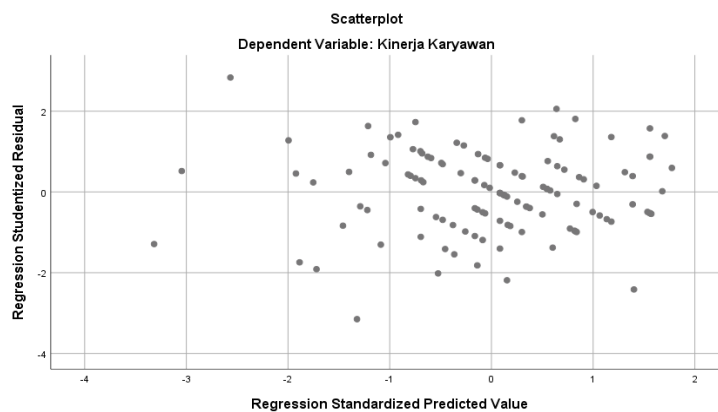
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Kepuasan	.686	1.457
Beban Kerja	.606	1.650
Disiplin	.819	1.221

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dalam tabel 6 menunjukkan bahwa *tolerance* dapat menghasilkan nilai yang dpaat melebihi pada 0,10 kemudian pada hasil yang diperoleh melalui *variance inflation factor (VIF)* dapat menghasilkan nilai dibawah 10,00. Artinya bahwa uji multikolinearitas pada variabel bebas yang telah diteliti dikatakan tidak terjadinya suatu korelasi diantara varibel bebas yang telah diteliti.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Pengolahan Data (2023)

Dalam gambar 2, mengungkapkan temuan uji heteroskedastisitas pada *scatterplot*. Titik-titik tersebar dengan menyebarkan secara acak, yang tidak dapat memperlihatkan dengan suatu pola dengan jelas, dan temuan juga mengungkapkan dengan dalam titik-titik tersebut berada dalam sumbu Y dapat dengan menyebarkan di atas serta di bawah angka 0. Artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Pengaruh Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Beta		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.641	1.201		3.033	.003
	Kepuasan	.268	.053	.349	5.095	.000
	Beban Kerja	.313	.087	.262	3.596	.000
	Disiplin	.454	.071	.403	6.419	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Persamaan $Y = 3,641 + 0,268X_1 + 0,313X_2 + 0,454$, dengan pemahaman dibawah ini:

1. Konstanta mengungkapkan dengan besaran 3,641 menunjukkan arah yang positif. Jika kepuasan, beban kerja dan disiplin dianggap tidak ada atau bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan akan bernilai 3,641.
2. Nilai koefisien regresi untuk kepuasan dapat bertanda positif dengan mengungkapkan pada nilai dengan besaran 0,268. Ketika kepuasan meningkat satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 28,8%.
3. Nilai koefisien regresi untuk beban kerja dapat bertanda positif dengan mengungkapkan pada nilai dengan besaran 0,313. Ketika beban kerja meningkat satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 31,3%.
4. Nilai koefisien regresi untuk disiplin dapat bertanda positif dengan mengungkapkan pada nilai dengan besaran 0,454. Ketika disiplin meningkat satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 45,4%.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.610	1.459

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepuasan, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Penjelasan yang terdapat dalam tabel 8 diatas, besaran nilai pada *Adjusted R Square* pada besaran 0,610 dengan persentase 61,0%. Artinya kepuasan, beban kerja serta disiplin dengan bersamaan dapat memberikan penjelasan kepada kinerja karyawan dengan besaran 61,0%. Temuan ini telah menyisakan persentase 39,0% yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

eCo-Buss

Pengujian Hipotesis
Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.641	1.201		3.033	.003
Kepuasan	.268	.053	.349	5.095	.000
Beban Kerja	.313	.087	.262	3.596	.000
Disiplin	.454	.071	.403	6.419	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2023)

1. Kepuasan memberikan ungkapan dengan besaran nilai t hitung pada angka 5,095 dengan dapat lebih besar dari t tabel 1,980. Selain itu, *Sig.* diungkapkan dengan besaran 0,000 yang memberikan nilai lebih kecil dari 0,05. Maka H1 diterima, artinya kepuasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Beban kerja memberikan ungkapan dengan besaran nilai t hitung pada angka 3,596 dengan dapat lebih besar dari t tabel 1,980. Selain itu, *Sig.* diungkapkan dengan besaran 0,000 yang memberikan nilai lebih kecil dari 0,05. Maka H2 diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin memberikan ungkapan dengan besaran nilai t hitung pada angka 6,419 dengan dapat lebih besar dari t tabel 1,980. Selain itu, *Sig.* diungkapkan dengan besaran 0,000 yang memberikan nilai lebih kecil dari 0,05. Maka H3 diterima, artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Tabel 10. Hasil Uji f (Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	409.281	3	136.427	64.108	.000 ^b
Residual	251.112	118	2.128		
Total	660.393	121			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan
b. *Predictors:* (Constant), Disiplin, Kepuasan, Beban Kerja

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Penjelasan yang terdapat dalam tabel 8 diatas, besaran nilai f hitung pada angka 64,108 dengan dapat lebih besar dari f tabel 2,68. Selain itu, *Sig.* diungkapkan dengan besaran 0,000 yang memberikan nilai lebih kecil dari 0,05. Maka Ha diterima, artinya kepuasan, beban kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari apa yang telah ditemukan sebelumnya maka simpulan yang diperoleh sebagaimana pada kepuasan, beban kerja serta disiplin dapat memperoleh dengan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Global Citra Pratama Batam.

Daftar Pustaka

Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.

Ansori, P. B., & Ade, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian

- Pemasaran Pada CV Putra Jaya Perkasa. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12.
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3).
- Damayanti, R., Agustina, H., & Afriyadi, C. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Islam Khadijah Palembang*. 2, 75–86.
- Djiko, I. M., Areros, W. A., & Kaparang, S. G. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak Pratama Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(002), 1–5.
- Efnita, T. (2018). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat). *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 92–99. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.683>
- Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(9), 1–15.
- Hansen, W., & Purba, T. (2019). *Karyawan Pada Yeakin Plastic Industry*.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.
- Kusumaningrum, T., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT JAra Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(8), 1–14.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Ohorela, M. (2021). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12, 127–133.
- Paramitadewi, K. F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Ramadhan, M., & Satrio, R. B. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 9(12).
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>