JURNAL SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KORMAN SURABAYA

PANGESTU JOKO PURNOMO
NIM 15211288

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDIKA
SURABAYA
2019

PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KORMAN SURABAYA

Pangestu Joko Purnomo
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika Surabaya
e-mail estup71@gmail.com

ABSTRACT

Seeing professionalism of employees is a work of a person in the realization of the work agreement. The results of this employee force is a process of working from someone in producing a production. Performance productivity often decreases due to the possibility of inconvenience at work, minimum wages and dissatisfaction at work. For this reason, the purpose of this research is to know among the workload variables, and job satisfaction, work discipline simultaneously influences the performance of the employees of PT Korman Surabaya. In this study, the type of quantitative research used was 60 employees of PT Korman Surabaya with a total population of 60 employees of PT Korman Surabaya, with the total sample used (saturated sample). Data analysis techniques used influence the workload, job satisfaction and work discipline on employees are elaborated through the processed statistical data with the help of "SPSS For Windows 20". Which is described through the validity test, reliability test, linear regression regression, determinant coefficient (R2) and correlation coefficient, F test, and t test. Workload, job satisfaction, and work discipline can affect the performance of 77.3% while the remaining 22.7% is influenced by other factors not discussed in this study. This means that the variable workload capability, job satisfaction, and work discipline can support the high performance of 77.3%. F test results, the calculated Fcount value of 63.547 and Ftable value obtained for 2.013 with a significant level of 0.000, which means less than 0.05. The three independent variables in this study are workload, job satisfaction, and work discipline simultaneously have a positive positive effect. and significant to the dependent variable, namely Performance. Partially each of the different variables can be seen from the t-test, that is, the results of all t-counts are greater and the ttable in this study was 2.013 with a significant level below the level of 5% so that it can be concluded that Workload, Job Satisfaction, and Work Discipline significant partial effect on performance. Therefore it is necessary for the management to improve the quality of work discipline so that employee performance continues to improve. ***Keywords: Workload, Job Satisfaction and Work Discipline***

ABSTRAK

Melihat profesionalisme karyawan merupakan suatu hasil kerja dari seorang dalam perwujudan kesepakan kerjanya. Hasil tenaga karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam mengasilkan suatu produksi. Sering terjadi produktivitas kinerja menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidak puasan dalam bekerja. Untuk itu maka tujuan dalam peneltian ini adalah mengetahui diantara variabel beban kerja, dan kepuasan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Korman Surabaya. Dalam penelitian yang digunakan jenis penelitian kuantitatif, yang dilaksanakan pada karyawan PT Korman Surabaya dengan populasi seluruh karyawan PT Korman Surabaya sebanyak 60 responden, dengan sampel yang digunakan adalah total sampel (sampel jenuh). Teknik anaisis data yang digunakan pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan dijabarkan melalui hasil olahan data statistik

dengan bantuan “SPSS *For Windows* 20”. Yang dijabarkan melalui uji validitas, uji reabilitas, regresi linear bergada, koefisien determinan (R^2) dan koefisien korelasi, uji F, dan uji t. Beban kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja dapat mempengarahui kinerja sebesar 77,3% sedangkan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Beban kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja dapat menunjang tingginya Kinerja sebesar 77,3%. Hasil uji F, nilai F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 63,547 dan nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 2,013 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05.Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja. Secara parsial masing – masing variabel berbeda itu dapat dilihat dari uji t_{hitung} yaitu seluruh hasil t hitung lebih besar dan t_{tabel} di dalam penelitian ini di peroleh sebesar 2,013 dengan tingkat signifikan dibawah taraf 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh parsial signifikan terhadap Kinerja. Oleh karena itu prlu adanya pengelolaannya pihak manajemen lebih meningkatkan Kualiatas Disiplin kerja agar Kinerja karyawan terus meningkat. **Kata kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja**

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan secara berkesinambungan, maka sangat dibutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan tingkat kesetiaan tinggi mengabdikan diri bagi perusahaan. Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada kinerja karyawannya. Salah satu aspek yang penting dalam kebijakan tersebut adalah beban kerja, serta kedisiplinan kerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dalam mempertahankan keberadaan karyawan. Namun pada kenyataannya, seringkali manajemen sumber daya manusia kurang memahami aspek-aspek yang mendasari menurunnya kinerja seseorang. Akibat dari kurang pemahaman akan hal ini maka timbul gangguan dalam komunikasi dan produktivitas karyawan.

Menurut Rivai yang dikutip oleh Junarti (2016 : 2), keberhasilan perusahaan atau lembaga yang kompetitif yang berawal dari kesepakatan pekerja dengan perusahaan memberikan dominan pada kepuasan pekerjaan itu sendiri. Hubungan antara kelayakan karyawan atau yang sering kita kenal dengan kepuasan kerja mengarah pada dua aspek yakni aspek positif dan aspek negatif. Yang kesemuanya dapat digunakan dengan maksud mengetahui kerangka referensi akan cara berfikir, dan bertindak yang stabil bagi karyawan dalam melangkah menuju kepuasan kerja dalam setiap usahanya. Jadi sumber daya manusia yang merupakan cara berfikir merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain.

Melihat hal tersebut profesionalisme karyawan merupakan suatu hasil kerja dari seorang dalam perwujudan kesepakan kerjanya. Hasil tenaga karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang

dalam mengasilkan suatu produksi. Sering terjadi produktivitas kinerja menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidak puasan dalam bekerja (Junarti 2016: 12)

Profesionalisme karyawan merupakan kinerja sebagai perwujudannya adalah *performance appraisal* atau penilaian kerja, sering mengalami kendala. Kendala ini berupa penilaian kerja yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Atasan kadang memberikan penilaian kerja yang sering mengikuti unsur subjektifitas. Sehingga penilaian kerja tinggi, namun kinerja dalam keseharian kerjanya cenderung rendah. (Randy K. Chiu dan Anne Marie Francesco, 2014 : 3). Hal ini nantinya akan berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia yaitu karyawan di perusahaan tersebut..

Melalui pengaruh ketidaknyamanan tersebut diatas maka emosi setiap tenaga karyawan dapat dinilai dengan pengaruh nilai positif dan negatif yang diberikan pada tingkat kepuasan kinerja, yang kemudian pengaruh terhadap personaliti tenaga karyawan yang dikutip oleh Randy K. Chiu dan Anne Marie Francesco (2014 : 8). Pengaruh negatif yang dapat dijelaskan adalah pada sebuah sifat yang mencerminkan perbedaan individu dalam emosi negatif dan konsep diri, yaitu cenderung mudah menderita, gelisah, sedih, pesimis dan tidak puas akan kinerjanya.

Sedangkan arahan yang negatif terarah pada kepuasan dalam hubungan perilaku yang kurang diperoleh dari sistem kerjanya baik meliputi Junarti (2016: 8)

1. Kompensasi yang tidak layak
2. Mendapatkan kondisi kerja yang tidak lebih baik
3. Tidak mendapatkan haknya secara adil
4. Tidak mendapatkan perlindungan diri dari tindakan sewenang-wenang manajemen atau atasan
5. Kurang mendapatkan kepuasan kerja dan peluang untuk berprestasi.

Sehubungan dengan hal di atas, munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi perusahaan, diantaranya adalah kepuasan kerja, kelambanan kerja, kebosanan kerja, penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja dan penurunan profesionalisme kinerja. Kenyataannya sekarang banyak karyawan yang masuk terlambat, bermalas-malasan dan sebagainya sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan tetapi akan menghambat kemajuan dan pengembangan dari perusahaan itu sendiri.

Untuk itu dalam penelitian ini kecenderungan akan individu lebih mengarah pada sebuah sistem kinerjanya bukan sebuah organisasi, dimana kecenderungan tersebut lebih dominan pada pelaksanaan kinerja karyawan dalam mengembangkan profesinya yang profesional sesuai dalam membantu dan membahas akan pengaruh mediasi sebagai organisasi.

Dengan mengetahui pentingnya beban kerja, kepuasan kerja dan masa kerja pada tingkat kepuasan kerja, maka perusahaan diharapkan dapat mengembangkan atau menyesuaikan strategi manajemen dengan berbagai variasi kebutuhan tenaga kerja. Kondisi ini akan menarik perhatian penulis untuk melakukan suatu penelitian mengenai pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan terutama pada karyawan PT Korman Surabaya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang digunakan oleh penulis adalah jenis penelitian kuantitatif, karena pada penelitian ini penulis memaparkan data sebagaimana adanya serta menginterpretasikan, berkaitan dengan pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dilaksanakan pada karyawan terutama pada karyawan PT Korman Surabaya yang didasarkan pada variabel beban

kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja pada karyawan dengan akurat, valid dan realibel.

Alat bantu yang digunakan penelitian dalam kegiatan mengumpulan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan lebih mudah. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah dokumentasi dan kuesioner. Analisis statistik penelitian menggunakan uji validitas, uji reabilitas, regresi linear bergada, koefisien determinan (R^2) dan koefisien korelasi, uji F, dan uji t

HASIL

1. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

1.1 Beban kerja **(X_1)**

Variabel Beban kerja terdiri dari 3 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel Beban kerja:

rentang jawaban responden atas variabel x1	Frek	prosentase	Kriteria
1 - 1,75	0	0%	sangat kurang baik
1,75 - 2,5	3	5%	kurang baik
2,5 - 3,25	24	40%	Baik
3,25 - 4	33	55%	sangat baik
Jumlah	**60**	**100%**	

Tabel 4.1 : Distribusi Frekuensi Variabel Beban kerja

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa sebagian yaitu 55% responden menyatakan bahwa Beban kerja di PT Korman Surabaya sudah memberikan Beban kerja yang tergolong sangat baik

1.2 Kepuasan kerja (X_2)

Variabel Kepuasan kerja terdiri dari 3 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel Kepuasan kerja :

Tabel 4.2 :Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja

rentang jawaban responden atas variabel x2	frek	prosentase	kriteria
1 - 1,75	0	0%	sangat kurang baik
1,75 - 2,5	6	10%	kurang baik
2,5 - 3,25	22	37%	baik
3,25 - 4	32	53%	sangat baik
Jumlah	**60**	**100%**	

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa hampir sebagian yaitu 53% responden menyatakan bahwa Kepuasan kerja di PT Korman Surabaya sudah memberikan Kepuasan kerja yang sangat baik/puas

1.3 Disiplin kerja (X_3)

Variabel Disiplin kerja terdiri dari 3 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel Disiplin kerja :

Tabel 4.3 :Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin kerja

rentang jawaban responden atas variabel x3	frek	Prosentase	kriteria
1 - 1,75	0	0%	sangat kurang baik
1,75 - 2,5	2	3%	kurang baik
2,5 - 3,25	19	32%	baik
3,25 - 4	39	65%	sangat baik
jumlah	**60**	**100%**	

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar yaitu 65% responden menyatakan bahwa Disiplin kerja di PT Korman Surabaya sudah sangat baik.

Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)

Variabel Kinerja terdiri dari 3 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel Kinerja :

Tabel 4.4 :Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

rentang jawaban responden atas variabel y1	frek	prosentase	Kriteria
1 - 1,75	0	0%	sangat kurang baik
1,75 - 2,5	0	0%	kurang baik
2,5 - 3,25	14	23%	Baik
3,25 - 4	46	77%	sangat baik
jumlah	**60**	**100%**	

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar yaitu 77% responden menyatakan bahwa Kinerja karyawan di PT Korman Surabaya sudah sangat baik.

4.2.2. Uji Validitas

Berikut ini hasil uji validitas pada variabel Beban kerja, Kepuasan kerja , dan Disiplin kerja serta Kinerja :

1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja (X_1)

Adapun hasil uji validitas pada variabel Beban kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja (X_1)

No.	Item pertanyaan	*Corrected Item Total Correlation (r hitung)*	r table	Keterangan
1	X1.1	0,747	0,3	Valid
2	X1.2	0,872	0,3	Valid
3	X1.3	0,741	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh item atau butir pertanyaan pada variabel Beban kerja adalah valid, karena nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih dari r tabel 0,3.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X_2)

Adapun hasil uji validitas pada variabel Kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X_2)

No	Item pertanyaan	*Corrected Item Total Correlation(r hitung)*	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,794	0,3	Valid
2	X2.2	0,897	0,3	Valid
3	X2.3	0,778	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh item atau butir pertanyaan pada variabel Kepuasan kerja adalah valid, karena nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih dari r tabel 0,3.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X_3)

Adapun hasil uji validitas pada variabel Disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X_3)

No.	Item pertanyaan	*Corrected Item Total Correlation (rhitung)*	r tabel	Keterangan
1	X3.1	0,778	0,3	Valid
2	X3.2	0,854	0,3	Valid
3	X3.3	0,768	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh item atau butir pertanyaan pada variabel Disiplin kerja adalah valid, karena nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih dari 0,3

4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Adapun hasil uji validitas pada variabel Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	Item pertanyaan	*Corrected Item Total Correlation(r hitung)*	r table	Keterangan
1	Y1	0,808	0,3	Valid
2	Y2	0,661	0,3	Valid
3	Y3	0,768	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh item atau butir pertanyaan pada variabel Kinerja adalah valid, karena nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) yang dihasilkan lebih dari R Tabel= 0,3.

4.2.3. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Apabila koefisien *cronbach's alpha* lebih dari 0,60, maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian :

Tabel 4.11 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Alpha Cronbach's*	r table	K gan Variable: Y
Beban kerja (X_1)	0,820	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X_2)	0,836	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X_3)	0,826	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,801	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa variabel penelitian yaitu Beban kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), Disiplin kerja (X3) dan Kinerja (Y) adalah reliabel, karena nilai *alpha cronbach's untuk masing-masing variabel*yang dihasilkan lebih dari 0,60.

4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

4.3.1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 : Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**T**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(Constant)	0,716	0,219		3,267	0,002
	X1	0,234	0,067	0,260	3,467	0,001
	X2	0,185	0,056	0,251	3,335	0,002
	X3	0,450	0,068	0,551	6,619	0,000

a. Dependent

Model	**Koefisien regresi (b)**
Beban kerja (X_1)	0,234
Kepuasan kerja (X_2)	0,185
Disiplin kerja (X_3)	0,450

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 0{,}716 + 0{,}234X_1 + 0{,}185\ X_2 + 0{,}450X_3$

Adapun penjelasan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

β_0 = Konstanta = 0,716

Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 0,716menunjukkan besarnya Kinerja (Y). apabila Beban kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), Disiplin kerja (X_3) dan adalah konstan, maka tingkat pemahaman Kinerja (Y) sebesar 0,716.

β_1 = Koefisien regresi X_1 = 0,234

Koefisien regresi pada variabel Beban kerja (X_1) adalah sebesar 0,234. Artinya adalah jika Beban kerja (X_1) naik satu satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,234 dengan asumsi variabel Beban kerja adalah konstan. Atau dengan kata lain, tingginya Beban kerja dapat meningkatkan Kinerja .

β_2 = Koefisien regresi X_2 = 0,185

Koefisien regresi pada variabel Kepuasan kerja (X_2) adalah sebesar 0,185. Artinya adalah jika Kepuasan kerja (X_2) naik satu satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,185 dengan

asumsi variabel Kepuasan kerja adalah konstan. Atau dengan kata lain, tingginya Kepuasan kerja dapat meningkatkan Kinerja .

β_3 = Koefisien regresi X_3 = 0,450
Koefisien regresi pada variabel Disiplin kerja (X_3) adalah sebesar negatif 0,450. Artinya adalah jika Disiplin kerja (X_3) naik satu satuan, maka Kinerja (Y) akan turun sebesar 0,450 dengan asumsi variabel Disiplin kerja adalah konstan. Atau dengan kata lain, tingginya Disiplin kerja dapat meningkatkan Kinerja .

4.3.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R – square menunjukkan persentase seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Berikut ini koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan :

Tabel 4.13 : Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,879[a]	,773	,761	,20551	1,854

Berdasarkan tabel 4.13 diatas nilai koefisien R-square yang dihasilkan sebesar 0,773 yang artinya adalah variabel Beban kerja, Kepuasan kerja , dan Disiplin kerja mampu mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 77,3%, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

4.3.3. Uji Hipotesis

4.3.3.1. Uji Kesesuaian Model F

Uji F dapat digunakan untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai untuk mengetahui pengaruh Beban kerja (X1),Kepuasan kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) terhadap (Y).

Hasil pengujian hipotesis kesesuaian model analisis pengaruh Beban kerja (X1),Kepuasan kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja (Y). dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 : Hasil Uji F Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,052	3	2,684	63,547	,000[b]
	Residual	2,365	56	,042		
	Total	10,417	59			

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa angka F_{hitung} sebesar 63,707 dan F_{tabel} dari penelitian ini sebesar 2,013 pada nilai signifikan 0,05 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (63,707 > 2,013) dan juga nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 di tolak dan sebalik nya H_a di terima, selain itu nilai signifikansi Fhitung lebih kecil dari nilai signifikansi 5% (0,05), sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadapa terhadap Kinerja .

4.3.3.2 Uji Kesesuaian Model t

Tabel 4.15 : Hasil Uji t

Variable	t	Sig.
Beban kerja (x1)	3,467	0,001
Kepuasan kerja (x2)	3,335	0,002
Disiplin kerja (x3)	6,619	0,000

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa :

1. Nilai t_{hitung} pada X_1 sebesar 3,467 dan nilai t_{tabel} di dalam penelitian ini diperoleh sebesar 2,013 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% (0,05), yaitu sebesar 0,001, maka dapat dikatakan bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
2. Nilai t_{hitung} pada X_2 sebesar 3,335 dan nilai t_{tabel} di dalam penelitian ini di peroleh sebesar 2,013 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% (0,05), yaitu sebesar 0,002, maka dapat dikatakan bahwa Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja .
3. Nilai t_{hitung} pada X_3 sebesar 6,619 dan nila t_{tabel} dalam penelitian ini di peroleh sebesar 2,013 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% (0,05), yaitu sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja .

4.3.3.3 Uji dominan

Tabel 4.16. Uji dominan

Model	Koefisien Standart beta
Beban kerja (X_1)	0,260
Kepuasan kerja (X_2)	0,251
Disiplin kerja (X_3)	0,551

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Koefisien regresi beta pada variabel Beban kerja (X_1) adalah sebesar 0,263. Artinya adalah Variabel Beban kerja memiliki koefisien β terbesar dan memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat (Kinerja) sebesar 26,3%.
2. Koefisien regresi beta pada variabel Kepuasan kerja (X_2) adalah sebesar 0,251. Artinya adalah Variabel Kepuasan kerja memiliki koefisien β yang mempunyai pengaruh terhadap varibel terikat (Kinerja) sebesar 25,1%

Koefisien regresi beta pada variabel Disiplin kerja (X_3) adalah sebesar 0,551. Artinya adalah Variabel Disiplin kerja memiliki koefisien β mempunyai pengaruh terhadap varibel terikat (Kinerja) sebesar 55,1%

PEMBAHASAN

Beban kerja, Kepuasan kerja , dan Disiplin kerja adalah faktor-faktor yang dapat mempengarui Kinerja . Oleh karena itu apabila Kinerja karyawan ini ingin berkembang dan mendapatkan keunggulan kompetitif harus dapat memberikan Beban kerja yang lebih baik dan berkualitas. Beban kerja poduk yang baik kepada para karyawan, sehingga akan muncul dalam benak karyawan dan diharapkan akan menumbuhkan Kinerja Produk tersebut.

Beban kerja, Kepuasan kerja , dan Disiplin kerja perlu ditingkatkan mengingat banyaknya pesaing yang ada. Sebagai usaha yang bergerak di bisnis asesories atomotif bahwa komponen Beban kerja, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja perlu ditingkatkan oleh pengelola sehingga menambah Kinerja . Pengukuran ini sangat bermanfaat dalam mengevaluasi posisinya di bandingkan dengan pesaing serta menemukan bagian mana yang membutuhkan peningkatan. Pihak Tempat usaha juga harus mampu memahami keinginan-keinginan pelanggannya serta mempelajari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi para pelanggannya

Beban kerja, Kepuasan kerja , dan Disiplin kerja adalah faktor-faktor yang dapat mempengarahui Kinerja sebesar 77,3% sedangkan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Beban kerja, Kepuasan kerja , dan Disiplin kerja dapat menunjang tingginya Kinerja sebesar 77,3%..

Hasil uji F, nilai F_{hitung} yang dihasilfkan dalam penelitian ini sebesar 63,547 dan nilai F_{tabel} di dalam penelitian ini diperoleh sebesar 2,013 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05.Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja .

Secara parsial masing – masing variabel tersebut tentulah berbeda itu dapat dilihat dari uji t_{hitung} yaitu seluruh hasil t hitung lebih besar dan t_{tabel} di dalam penelitian ini di peroleh sebesar 2,013 dengan tingkat signifikan dibawah taraf 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh parsial signifikan terhadap Kinerja .

Menurut pernyataan PEMENDAGRI No.12/2008 dalam jurnal Agripa Toar Sitepu, (2013: 1125) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan kerja, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity),* dan beban kerja yang terlalu rendah *(under capacity).*

Kepuasan kerja adalah dambaan bagi setiap pekerja, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu dan industry. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup karyawan. Bagi industry, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tikah laku karyawannya. Dengan adanya kepuasan kerja diharapkan karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja.

Bejo Siswanto (2010:291) mengemukakan bahwa disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak

tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan Veithzal Rivai (2014:599) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat lain juga dikemukakan Malayu S.P Hasibuan (2014:23), bahwa disiplin kerja adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial."

Berdasarkan hasil nilai (β) atau *Standart of Coeficients Beta* menunjukkan bahwa Disiplin kerja dengan nilai koefiien beta 0,551 berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja dibandingkan dengan Beban kerja dan Kepuasan kerja. Disiplin kerja yang lebih dominan dikarenakan dalam pelaksanaan seharinya PT Korman Surabaya memebrikan tata tertib displin kerja lebih diutamakan hal tersebt dapat diuraikan dengan karyawan yang terlambat akan mendapatkan potongan gajih jika tidak sesuai dengan jam masuk kerja, potongan tersebut juga di pengaruhi oleh besaran waktu bagi yang terlambat. Selain itu dalam disiplin kerja lebih diutamakan juga dikarenakan PT Korman lebih mengedepankan pemenuhan pelayanan konsumen terutama pada layanan tepat waktu oleh karena itu disiplin kerja lebih diutamakan dibandingkan beban kerja serta kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari uji t untuk mengetahui pengaruh parsial diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing variabel yaitu Beban kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja, dapat disimpulkan variabel Beban kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja, secara sendiri-sendiri (*parsial*) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan.
2. Dari uji t untuk mengetahui pengaruh parsial diperoleh t_{hitung} untuk masing-masing variabel yaitu Beban kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja, dapat disimpulkan variabel Beban kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja, secara umum (simultan) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan.
3. Besarnya koefisien regresi untuk variabel Disiplin kerja pengaruh paling dominan terhadap Kinerja karyawan.
4. Dari hasil analisis regresi linier berganda dalam uji F dapat disimpulkan Variabel Beban kerja, Kepuasan kerja , dan Disiplin kerja , secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan terutama pada disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I Komang, dkk. 2012. Manajemen sumber daya Manusia. Yogyakarta : Graha ilmu.

Arikunto S, (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Febri Rudiansyah, 2014. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Pelangi Malang). Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

Haryanto, 2001. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.

Hasibuan, Malayu. 2012. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas. Jakarta: Bumi Aksara.

Kreitner dan Kinicki (2004) jurnal ilmiyah pemberdayaan masa kerja karyawan yang baik. Diakses 2 Januari 2016

Keith Davis dan John W Perilaku Dalam Organisasi 1985 Penerbit Airlangga.

Lefrendi, 2012. *Manajemen Personalia SDM*. Yogyakarta: UPP, AMP, YKPN.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rods dakarya, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.

Manulang. 1984. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia : Jakarta.

Morrison and Hock, 1986. *Hospitality and Travel Marketing*. New York: D.Publishers.

Noor, Juiansyah. 2011. Metode penelitian, Skripsi, Tesis, Desertasi dan karya Ilmiah Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Notoatmodjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Suhardi, 2009. *Psikologi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.

Randy K. Chiu and AnneMarie Francesco. 2014. Jurnal Internasional Dispositional Traits and Turnover Intention Univesity Hongkong DIAKSES 2019

Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall. Int. Englewood Cliff.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2015. Perilaku Organisasi, Organizational Behavior. Edisi 16. Jakarta: Salemba

Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya* Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Setia Budi, 2009 Pengaruh Positive Affectivity Terhadap Turnover Intension Suatu Perusahaan Berdasarkan Job Statisfaction. Skripsi tidak dipublikasikan UNESA. Press

Soewadji, Jusuf. 2012. Pengantar Metodolog Penelitian. Jakarta: Mitra wacana Media.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. Teori kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia (praktik penelitian). Yogyakarta: CAPS.

Yani, M. 2012. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta : Mitra Wacana Media.