

# Pengaruh Beban dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering

Cintya Ayu Kartikasari<sup>(1)</sup>, Sulastri Irbayuni<sup>(2)</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur  
Jl. Rungkut Madya No.1, Gn. Anyar, Kec. Gn. Anyar, Kota SBY, Jawa Timur,  
Indonesia

Email: <sup>1</sup>cintyaayuk@gmail.com, <sup>2</sup>lastrimanajemen16@gmail.com

---

## Tersedia Online di

<http://www.jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant>

---

## Sejarah Artikel

Diterima pada 23 Agustus 2022  
Disetujui pada 21 Oktober 2022  
Dipublikasikan pada 19 November 2022  
Hal. 931-937

---

## Kata Kunci:

Beban Kerja; Kepuasan kerja; Kinerja karyawan

---

## DOI:

<http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v7i4.1093>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi Harum Cake & Catering. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap divisi produksi Harum Cake & Catering yang meliputi kantor pusat (Sidoarjo) dan kantor cabang (Mojokerto & Jombang) sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Non Probability Sampling melalui sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan tetap di bagian produksi Harum Cake & Catering yang berjumlah 50 karyawan ditetapkan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan skala ordinal melalui skala likert dari rentang skor 1 sampai 5. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, model struktural tes dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan di divisi produksi Harum Cake & Catering. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi Harum Cake & Catering.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai kontribusi dominan pada jalannya produktivitas perusahaan guna mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditentukan tentu tidak lepas dari kinerja karyawan. Mangkunegara mengartikan kinerja karyawan berupa hasil akhir yang dimiliki individu yang berupa kuantitas maupun kualitas yang sesuai pada pemberian tanggung jawab dan tugas (Hadi & Irbayuni, 2021). Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan pengelolaan yang baik agar berjalan sesuai rencana perusahaan, salah satu yang bisa dilakukan untuk mengelola kinerja karyawan yakni beban kerja dan kepuasan kerja harus dikelola dan diperhatikan.

Beban kerja diartikan sebagai sebuah tuntutan pekerjaan tradisional yang dicirikan dengan kebutuhan bekerja lebih cepat, memberikan tanggapan lebih cepat

melakukan banyak tugas dan untuk menyelesaikan beberapa tugas pada saat bersamaan (Ingusci, et al., 2021). Sedangkan Menurut Robbins & Judge, kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017). Pemberian beban kerja yang tinggi tentu dapat mempengaruhi tingkat kepuasan yang dimiliki oleh karyawan. Dalam hal ini perusahaan dapat memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tetap berjalan dengan stabil.

Saat ini keberadaan industri makanan dan minuman memiliki peranan dalam pertumbuhan baik manufaktur maupun ekonomi nasional di Indonesia. Harum Cake&Catering merupakan industri dalam ranah makanan berupa kue basah juga kue kering yang menjadi obyek dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil observasi dilapangan diketahui terdapat penurunan produksi dari total target yang telah ditetapkan diawal oleh Harum Cake&Catering. Pada tahun 2018 Harum Cake&Catering mengalami pertumbuhan 34% dari target yang telah ditetapkan dan berlanjut dengan pencapaian pertumbuhan yang meningkat sebesar 42% ditahun berikutnya. Namun, pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan disusul dengan penurunan nilai presentase yang menunjukkan angka -2,71% dan bertambah di tahun 2021 sebesar -7,7% dimana hal ini menandakan adanya fenomena penurunan kinerja dalam Harum Cake&Catering, yang diduga disebabkan oleh faktor beban kerja dan kepuasan kerja.

Permasalahan yang mendukung dari faktor beban kerja pada karyawan Harum Cake&Catering ialah pada jalannya kegiatan produktivitas yang dilakukan, dimana kegiatan produksi dimulai dari pukul 03.00 WIB untuk mempersiapkan kue yang akan dijual dan toko dioperasikan pada hari senin - sabtu dengan jam operasional 08:00–16:00WIB dengan jam istirahat mulai 12:00-13:00 WIB. Produksi berlanjut hingga 20:00–22:00WIB untuk proses persiapan dikeesokan harinya. Hal ini menandakan bahwa pekerja telah beraktifitas lebih dari 13 jam dalam sehari. Tingginya permintaan produk dan tuntutan pekerjaan untuk dapat menguasai segala jenis kue dengan keterbatasan kapasitas sumber daya manusia tentunya menimbulkan beban kerja pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Kemudian permasalahan terkait adanya ketidakpuasan kerja karyawan Harum Cake&Catering ialah adanya *turnover* karyawan bagian produksi yang berfluktuatif, dimana diketahui pada tahun 2018 tingkat turnover rate mencapai 10,4%, pada tahun selanjutnya melonjak sebesar 16% menjadi 26,4%, tahun 2020 menurun sebesar 10% hingga menyentuh angka 14,6% dan ditahun berikutnya cenderung naik hingga 19,6%. Apabila tingkat turnover perusahaan telah mencapai 5,7% maka perlu dilakukan perhatian khusus karena tergolong tidak normal (Hasibuan, 2002).

Sementara penelitian lain menyatakan kepuasan kerjadan disiplin karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan (Nabilah & Irbayuni, 2022). Menurut temuan beberapa studi sebelumnya, baik beban kerja maupun kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh dengan stres kerja dan beban kerja (Ui Haq, et al., 2020). Menganalisis dampak beban kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah tujuan dari penelitian ini.

Hipotesis pengujian sebagai berikut: (a) Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, (b) Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Budiasa, beban kerja didefinisikan sebagai tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu serta upaya mereka untuk memecahkan masalah di tempat kerja (Budiasa 2021). Sederhananya beban kerja yaitu tanggungan yang dipikul seseorang sesuai pada tanggung jawabnya berdasarkan jumlah volume dan waktu. Beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Apabila kemampuan pekerja lebih rendah dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan hal tersebut akan memunculkan kelelahan yang berlebih (Ariyanti & Irbayuni, 2022). Sehingga semakin banyak permintaan untuk tugas tertentu, semakin rendah kinerjanya.

Menurut Agustini, kepuasan kerja adalah cara untuk mengungkapkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Koesomowidjojo, 2017). Sederhananya kepuasan kerja ialah kondisi dalam diri dan dirasakan masing-masing pribadi tentang bagaimana mereka memandang pekerjaan mereka. Dalam perusahaan setiap karyawan diperlukan untuk mendapatkan kepuasan kerja dikarenakan hal ini akan berdampak pada produktifitas karyawan. Apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih hal ini menjadikan karyawan lebih produktif sehingga mempengaruhi peningkatan pada kinerjanya.

Kinerja dikatakan hal yang sangat berpengaruh di perusahaan guna mengidentifikasi apakah pekerja sedang melakukan pekerjaan dengan baik atau sebaliknya. Kinerja adalah proses dengan fokus pada pencapaian tujuan yang memastikan prosedur organisasi dirancang untuk memaksimalkan output individu, tim, dan organisasi (Suryani & Foeh, 2019). Sederhananya kinerja adalah keefektifan aktifitas karyawan yang berkontribusi pada terwujudnya Cita – Cita perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti memiliki ketertarikan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake&Catering”. Dengan tujuan penelitan yaitu untuk mengetahui pengaruh beban dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan produksi Harum Cake&Catering.

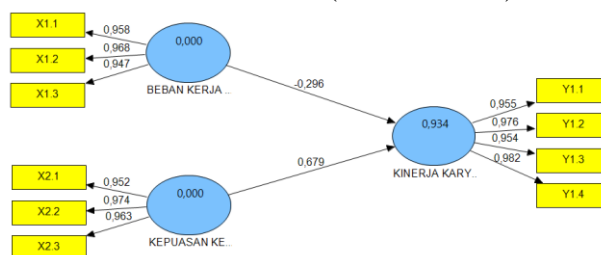
## **METODE**

Penelitian ini dalam kategori kuantitatif. Penelitian menggunakan variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan(Y) dilakukan terhadap pegawai tetap bagian produksi Harum Cake&Catering. Populasi mencakup keseluruhan karyawan tetap bagian produksi Harum Cake&Catering yang meliputi kantor pusat (Sidoarjo) maupun kantor cabang (Mojokerto & Jombang) dengan total 50 Pegawai. Teknik pengambilan sampel *Non-Probability Sampling* (Sampel jenuh) dipilih sehingga keseluruhan karyawan tetap bagian produksi Harum Cake&Catering dengan jumlah 50 karyawan ditetapkan sebagai sampel. Skala pengukuran yang ditetapkan berupa skala ordinal melalui skala likert imana skor pilihan jawaban responden yaitu 1 sampai 5. Perolehan data primer didapat dari kuesioner yang memuat indikator beban kerja (X1) Kondisi Pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, dan target yang dicapai. Indikator kepuasan kerja (X2)

gaji, pengawas, dan rekan kerja. Serta indikator kinerja (Y) kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kehadiran. Data sekunder didapatkan dari study literature, serta dokumen yang meliputi laporan produksi juga data turnover karyawan milik Harum Cake&Catering. *Partial Least Square* (PLS) digunakan sebagai Teknik analisi dalam penelitian ini. Adapun tahapan dalam menganalisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji structural model dan uji hipotesiss.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari karyawan bagian produksi Harum Cake&Catering menunjukkan bahwasannya suatu penelitian dikatakan memenuhi validitas Apabila nilai loading factor masing-masing indikator  $>0.5$  serta nilai T-Statistic  $>1.96$  (nilai  $Z=0.05$ ).



Sumber: Output SmartPLS.  
Gambar 1. Outer Model

Berdasarkan gambar outer model, Semua indikator reflektif variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) menampilkan bahwa factor loading  $>0,50$  dengan kata lain signifikan (nilai T-Statistic  $>Z=0.05$  (5%) = 1.96), menunjukkan bahwa hasil perkiraan semua indikator sudah mencakup validitas konvergen.

Berikutnya pada daftar model pengukuran adalah Average Variance Extraction (AVE). Variabel laten memiliki validitas yang kuat jika nilai AVE konvergen  $>0.5$ . Secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan sah berdasarkan pengujian AVE bagi variabel Beban Kerja (X1), 0,927842, dan Kinerja Karyawan (Y) yang semuanya menunjukkan  $>0,5$ .

Nilai reliabilitas komposit adalah cara untuk mengukur ketergantungan suatu konstruk. Indikator akan reliabel jika memiliki nilai melebihi 0.70. Hasil uji Composite Reliability menunjukkan variabel Beban Kerja (X1), variabel Kepuasan Kerja (X2), serta variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai Composite Reliability  $>0.70$ .

Nilai rata-rata korelasi dapat ditentukan dengan menghitung korelasi antara rata-rata satu variabel dengan variabel lainnya. Korelasi kepuasan kerja (X2) & kinerja karyawan (Y) mempunyai korelasi kuat dibandingkan variabel lainnya, dan dapat diartikan kepuasan kerja lebih berpengaruh dibandingkan variabel lainnya ditunjukkan dengan kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) yaitu 0,962900. Nilai  $R^2$  0,934084 mengisyaratkan model mampu memaparkan fenomena kinerja karyawan dipengaruhi variabel bebas, seperti beban kerja & aktivitas, dengan varians 93,4%, dan sisanya 6,6% dijelaskan faktor lain di luar penelitian ini (selain beban dan kepuasan kerja)

Table 1. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STERR )	P Values
BEBAN KERJA (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	-0,295922	- 0,294963	0,074876	3,952178	0,000
KEPUASAN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,678890	0,679548	0,074444	9,119515	0,000

Sumber: Data diolah.

Hasil dari tabel menjelaskan Hipotesis pertama, Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Harum Cake&Catering **dapat diterima**, diperoleh *path coefficients* -0,295922, dan nilai *T-statistic* 3,952178 > 1,96 atau P-Value 0.000<0.05, dengan hasil **Signifikan** (negatif). Hipotesis kedua, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Harum Cake&Catering **dapat diterima**, didapatkan *path coefficients* 0,678890, dan nilai *T-statistic* 9,119515>1.96 atau P-Value 0.000<0.05, dengan hasil **Signifikan** (positif).

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengerjaan data melalui PLS menunjukkan Hipotesis 1 diterima. Semakin rendah pemberian beban kerja kepada karyawan hal ini akan meningkatkan tingkat Kinerja karyawan karena mereka tidak memiliki tuntutan untuk melakukan pekerjaan diluar batas kemampuannya. Penelitian ini sejalan dengan temuan terdahulu menunjukkan ditemukannya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai (Sasanti & Irbayuni, 2021). Hal ini menjelaskan bahwa jika tanggungan beban karyawan rendah maka kinerja karyawan semakin meningkat. Pemberian beban kerja yang berlebih akan mengakibatkan penurunan pada produktifitas karyawan (Ur Rehmen & Sardar, 2020).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu kerja yang diterapkan dalam Harum Cake & Catering menyebabkan beban kerja yang tinggi dan memicu karyawan untuk lembur. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan pada bagian produksi Harum Cake & Catering bekerja tidak sesuai dengan proporsinya dan memiliki tanggung jawab serta tuntutan besar terhadap pekerjaannya sehingga karyawan bekerja diluar dari batas kemampuannya yang mengakibatkan pada kondisi secara fisik maupun non fisik kurang baik sehingga menurunkan kinerja pegawai.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengerjaan data melalui PLS menunjukkan Hipotesis 2 diterima. Kepuasan karyawan akan meningkat seiring dengan kinerja semakin tinggi tingkat kepuasan yang mereka dapat. Penelitian ini sejalan dengan temuan terdahulu menunjukkan ditemukannya yang menyatakan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh searah pada Kinerja Karyawan (Nirmala & Irbayuni, 2022). Hal inii menjelaskan kepuasan kerja yang dimiliki individu terpenuhi akan mempengaruhi

pola kerjanya yang cenderung stabil sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa bahwa kegagalan produk dalam Harum Cake & Catering dikarenakan arahan serta pengawasan yang diberikan kepada karyawan kurang sehingga menyebabkan kegagalan produk. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Husein & Hanifah, 2018). Kondisi ini tentunya sangat berdampak pada karyawan dikarenakan produk yang dihasilkan mengalami kecacatan produk yang menandakan karyawan harus mengulang pekerjaan yang sama sehingga menyebabkan mereka untuk bekerja melebihi dari waktu operasional kantor, yang pada akhirnya karyawan menjadi tidak puas dalam bekerja, sehingga kinerja karyawanpun akan menurun karena ketidakpuasan kerja yang dirasakan tersebut.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian yang mengacu dengan tujuan penelitian, hipotesis, dan model analisis diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SARAN**

Berdasarkan olah data yang sudah diuraikan pihak Harum cake & Catering dapat melakukan pengkajian ulang pada sistem pembagian tugas untuk mengolah produksi kue selaras pada keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan perlu disesuaikan antara target produksi yang ditetapkan dengan sumber daya manusia yang dimiliki agar kegagalan produk yang menyebabkan waktu produksi bertambah dapat dihindarkan sehingga proses produksi berlangsung efektif serta efisien. Selain itu, peningkatan pengawasan mesti dilakukan dikarenakan sangat memengaruhi dalam jalannya kegiatan produksi dapat berjalan secara kondusif bergantung pada pengawasan guna menjamin keberlangsungan proses produksi secara optimal.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Abbas, N., & Ammara, N. (2020). Effect of Jobstress (Job, Role Management) Work Overload, Work Family Conflict , Job Embeddedness and Job Satisfaction on Job Perfomance of School Educators. *Journal on Educational Psychology*, 14, 21–28.
- Ariyanti, E. P., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pegawai Bagian Rawat Inap. *Dalam Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 83–90.
- Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Cortese, C. (2021). Workload, Techno Overload, and Behavioral Stress During COVID-19 Emergency : The Role of Job Crafting in Remote Workers. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–11.
- Hadi, S., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 510–516.
- Husein, N. M., & Hanifah. (2018). The Effect of Job Satisfaction on Employee Perfomance Through Coaching as Intervening Variable in Banjarmasin

- Government. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64, 830–836.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Penebar Swadaya Group.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nabilah, F., & Irbayuni, S. (2022). Effect Of Employee Satisfaction And Employee Discipline on Employee Perfomance Of PT. Mediatech Centra Filter Surabaya. *Business and Finance Journal*, 7(1), 35–44.
- Nirmala, A., & Irbayuni, S. (2022). The Effects of Compensation and Job Satisfaction on Employee Perfomance in UD Andalas Industry Krupuk in Malang District. *Jurnal Ekonomi Balance*, 18(2), 45–52.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sasanti, M., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan K3 terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 24(3), 556–561.
- Soegandhi, V., Eddy, M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*, 1(1).
- Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nilacakra.
- Ul Haq, F., Alam, A., Ul Mulk, S., & Rafiq, F. (2020). The Effect of Stress and Work Overload on Employee’s Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *Europian Journal of Busines & Management Research*, 5(1), 1–6.
- Ur Rehmen, M., & Sardar, A. (2020). Impact of Work Overload Fear of Negative Evaluation on Employees Perfomance : Analyzing the Role Frustration at Work Place. *Global Social Sciences Review (GSSR)*, 5(3), 246–258.