

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Penulis (2021)

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa grafik *scatterplot* dimana grafik tersebut dapat menggambarkan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Dari grafik *scatterplot* tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar acak dan tidak berkumpul pada suatu tempat. Hal ini mengindikasikan bahwa pada model regresi tidak adanya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.2 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen, dalam penelitian ini adalah beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Persamaan regresi linier berganda dituliskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dari persamaan ini kemudian diperoleh nilai a dan b. Nilai a menunjukkan nilai konstanta dari variabel dependen (Y) apabila tidak ada variabel independen yang

mempengaruhinya. Nilai b angka yang menunjukkan arah hubungan variabel independen, berpengaruh positif atau negatif. Analisis uji regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS versi 26 dan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 60
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,880	5,256		5,304	,000
	Beban Kerja	-,242	,067	-,333	-3,613	,001
	Keterlibatan Kerja	,514	,083	,569	6,175	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2021)

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 27,880 - 0,242 (\text{Beban Kerja}) + 0,514 (\text{Keterlibatan Kerja})$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 27,880 artinya, jika variabel Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja diabaikan maka nilai Kepuasan Kerja tetap sebesar 27,880. Artinya, karyawan tetap merasa puas walaupun ada Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja.
2. Regresi variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,242 atau 24,2% dan bersifat negatif. Artinya, setiap kenaikan Beban Kerja sebesar 1% maka akan menurunkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 24,2%.
3. Regresi variabel Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,514 atau 51,4% dan bersifat positif. Artinya, setiap kenaikan 1% maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 51,4%

4.3.3 Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui korelasi dua variabel bebas dengan satu variabel terikat dengan melihat nilai R. Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel dapat dilihat pada interval koefisien yang menunjukkan tinggi atau rendahnya hubungan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 61

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Adapun nilai korelasi berganda pada penelitian ini adalah:

Tabel 4. 62

Nilai Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,470	,453	4,331

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Penulis (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.62 dapat diketahui bahwa korelasi antara variabel beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,686 atau 68,6%. Nilai ini tergolong dalam interval 4 Kuat. Artinya, hubungan variabel Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja adalah Kuat.

4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Nilai dari koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, persentase pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja, persentase pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, dan persentase pengaruh beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 63

Nilai Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,386 ^a	,149	,136	5,445	,149	11,229	1	64	,001

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.63 dapat diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh sebesar 0,149 atau 14,9 % terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 85,1% (100%-14,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4. 64**Nilai Koefisien Determinasi Variabel Keterlibatan Kerja**

Model Summary									
Model	R	Adjusted R	Std. Error of the Estimate	R Square	F	Change Statistics		Sig. F	
1	,600 ^a	,360	4,721	,360	36,044	Change	df1	df2	Change
							1	64	,000

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.64 dapat diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh sebesar 0,360 atau 36 % terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 64% (100%-36%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Sedangkan pengaruh dua variabel bebas tersebut secara bersama-sama akan menghasilkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. 65**Nilai Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,470	,453	4,331

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.65 di atas dapat diketahui bahwa, jika pengaruh variabel beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja maka nilai yang dilihat adalah *Adjust R Square* dimana koefisien determinasi kedua variabel bebas tersebut menghasilkan pengaruh sebesar 0,453 atau 45,3% sedangkan sisanya 54,7% (100%-45,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

4.3.5 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat diketahui penerimaan atau penolakan hipotesis.

4.3.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Dari penjelasan diatas penulis akan melakukan uji untuk mengetahui apakah variabel beban kerja (X1) dan (X2) keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y)

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

H1 : Ada pengaruh beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Ho : Tidak ada pengaruh keterlibatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

H1 : Ada pengaruh keterlibatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Kriteria pengujian adalah menerima Ho jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan menolak Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dimana t_{tabel} diperoleh dari α tertentu (0,05) rumusnya adalah $t_{tabel} = (a/2 : n-k-1)$, dimana n adalah banyaknya sampel (66) dan k adalah banyaknya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel bebas terdapat dua yaitu X1, dan X2. Maka dapat dihitung $t_{tabel} = t(0,025:66) = 1,998$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah 1,998.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja dan keterlibatan kerja hasil pengujian SPSS V26 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 66

Hasil Uji t Beban Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Secara Parsial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	27,880	5,256		5,304	,000
	Beban Kerja	-,242	,067	-,333	-3,613	,001
	Keterlibatan Kerja	,514	,083	,569	6,175	,000

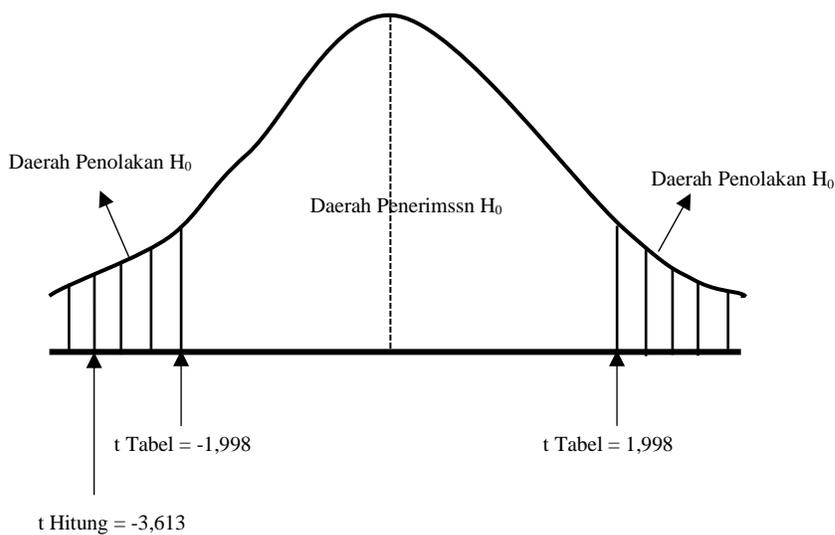
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4.66 dapat terlihat setiap variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari dua cara yaitu:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Mengetahui nilai sig. suatu variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan jika mempunyai nilai sig < 0,05. Variabel X1 terhadap Y diatas mempunyai nilai sig (0,001) < 0,05 dan t hitung -3,613 < t tabel 1,998. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Hipotesis pertama yang penulis ajukan dapat diterima dan digambarkan dalam kurva berikut ini:

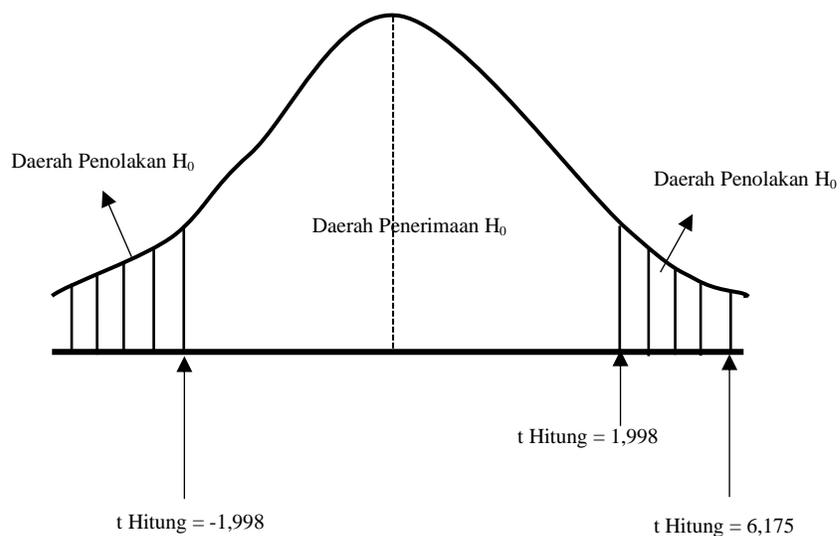


Gambar 4. 4**Daerah Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Beban Kerja**

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa nilai t hitung dari variabel Beban Kerja berada pada daerah penolakan H_0 atau penerimaan H_a yang artinya variabel Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Mengetahui nilai sig. suatu variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan jika mempunyai nilai sig $< 0,05$. Variabel X2 terhadap Y diatas mempunyai nilai sig (0,000) $< 0,05$ dan t hitung 6,175 $>$ t tabel 1,998. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Hipotesis kedua yang penulis ajukan dapat diterima dan digambarkan dalam kurva berikut ini:

**Gambar 4. 5****Daerah Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Keterlibatan Kerja**

Berdasarkan gambar 4.5 terlihat bahwa nilai t hitung dari variabel Keterlibatan Kerja berada pada daerah penolakan H_0 atau penerimaan H_a yang artinya variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4.3.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Berikut ini adalah hasil uji F pada penelitian ini:

Ho : Tidak ada pengaruh beban kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

H1 : Ada pengaruh beban kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Kriteria pengujian adalah menerima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan menolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dimana F_{tabel} diperoleh dari α tertentu (0,05) rumusnya adalah $df_1 = k$ (jumlah variabel bebas) = 2 dan $df_2 = n - k - 1 = 66 - 2 - 1 = 63$ sehingga F_{tabel} diperoleh sebesar 3,14.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, hasil pengujian menggunakan SPSS versi 26 yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 67

Hasil Uji F Beban Kerja (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Secara Parsial

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1048,288	2	524,144	27,941	,000 ^b
	Residual	1181,833	63	18,759		
	Total	2230,121	65			

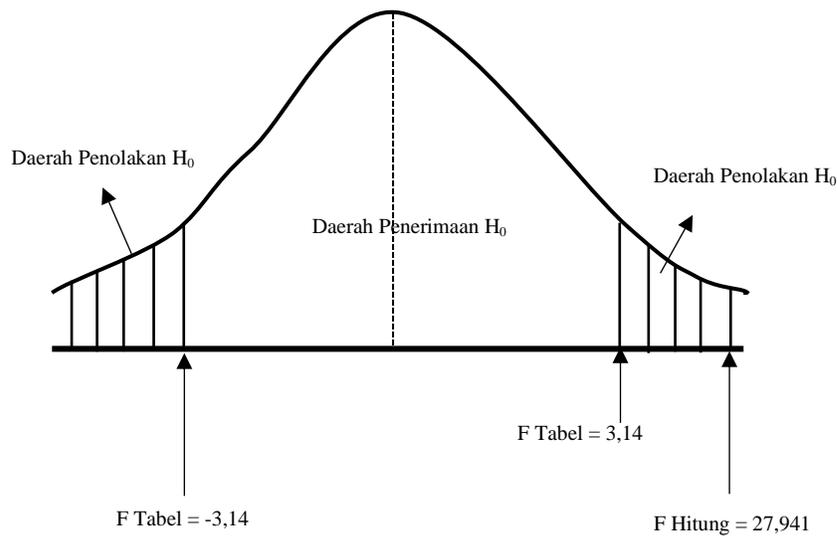
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Sumber: Hasil Olah Data SPSS Penulis (2021)

1. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan tabel 4.67 diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $27,941 > F$ tabel $3,12$. Artinya, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga hipotesis ketiga yang penulis ajukan diterima.



Gambar 4. 6

Daerah Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada gambar 4.6 terlihat bahwa nilai F hitung penelitian ini terletak di daerah penolakan H_0 atau penerimaan H_a yang artinya secara simultan variabel Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

4.4 Pembahasan Penelitian

Pembahasan penelitian bertujuan untuk memberikan penjelasan secara ringkas pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan penelitian empiris yang mendukung hasil penelitian ini.

4.4.1 Gambaran Variabel Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan JNE Cabang Kawaluyaan

1. Gambaran Variabel Beban Kerja

Berdasarkan tabel 4.23, diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut saya untuk bekerja lebih cepat” dengan rata-rata sebesar 3,94. Dengan rata-rata tanggapan responden mengenai pengaruh beban kerja sebesar 3,53. Maka nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Beban Kerja dinilai rendah, karena berada pada kategori 3,41-4,20. Namun dikatakan rendah bukan berarti setiap butir pernyataan yang terkandung dalam variabel beban kerja sepenuhnya rendah, melalui tanggapan responden terdapat pernyataan yang menjadi sorotan perusahaan untuk meningkatkan hal tersebut yaitu pada pernyataan terendah “Pimpinan saya mengharuskan setiap pegawai memiliki target” dengan rata-rata sebesar 3,18.

2. Gambaran Variabel Keterlibatan Kerja

Berdasarkan tabel 4.40, diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “saya merasa malu jika saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya” dengan rata-rata sebesar 3,69. Dengan rata-rata tanggapan responden mengenai pengaruh Keterlibatan Kerja sebesar 2,94. Maka nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Keterlibatan Kerja dinilai cukup baik, karena berada pada kategori 2,61-3,40. Namun dikatakan cukup baik bukan berarti setiap butir pernyataan yang terkandung dalam variabel keterlibatan kerja sepenuhnya baik, melalui tanggapan responden terdapat pernyataan yang menjadi sorotan perusahaan

untuk meningkatkan hal tersebut yaitu pada pernyataan terendah “Saya menyelesaikan pekerjaan saya lebih dulu dibanding urusan pribadi saya” dengan rata-rata sebesar 2,56.

3. Gambaran Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.57 dapat diketahui bahwa nilai terendah terdapat pada pernyataan “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan” dengan rata-rata sebesar 2,15. Dengan rata-rata tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja sebesar 2,55. Maka nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja dinilai tidak baik, karena berada pada kategori 1,81-2,60. Namun dikatakan tidak baik bukan berarti setiap butir pernyataan yang terkandung dalam variabel kepuasan kerja sepenuhnya tidak baik, melalui tanggapan responden terdapat pernyataan yang menjadi sorotan perusahaan untuk meningkatkan hal tersebut yaitu pada nilai pernyataan tertinggi “Saya merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” dengan rata-rata sebesar 3,27”.

4.4.2 Besaran Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t diketahui melalui nilai sig. suatu variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan jika mempunyai nilai sig < 0,05. Variabel X1 terhadap Y di atas mempunyai nilai sig (0,001) < 0,05 dan nilai t hitung (-3,613) < t tabel 1,998. Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh sebesar 0,149 atau 14,9 % terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 85,1% (100%-14,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian Sarlina Ludji Talo (2020) dimana beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pos Indonesia Cabang Kupang.

4.4.3 Besaran Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t diketahui melalui nilai sig. suatu variabel dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan jika mempunyai nilai sig < 0,05. Variabel X2

terhadap Y di atas mempunyai nilai sig (0,000) < 0,05 dan nilai t hitung 6,175 > t tabel 1,998. Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh sebesar 0,360 atau 36% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 64% (100%-36%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini sejalan dengan penelitian Rubi'ah Sugiarti (2017) keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.4.4 Besaran Pengaruh Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.67 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 27,941 > F tabel 3,14. Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa, jika pengaruh beban kerja dan keterlibatan kerja maka nilai yang dilihat adalah *Adjust R Square* dimana koefisien determinasi kedua variabel bebas tersebut akan menghasilkan pengaruh sebesar 0,453 atau 45,3% sedangkan sisanya 54,7% (100%-45,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai sebagai berikut nilai kepuasan kerja sebesar 27,880 artinya, jika variabel beban kerja dan keterlibatan kerja diabaikan maka nilai kepuasan kerja tetap sebesar 27,880. Regresi variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah (-0,242) atau 24,2% dan bersifat negatif, artinya, setiap kenaikan beban kerja sebesar 1% maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 24,2%, dan regresi variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,514 atau 51,4% dan bersifat positif, artinya, setiap kenaikan 1% maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 51,4%. Hal ini sejalan dengan penelitian Agus Tricahyo (2020) bahwa adanya hubungan positif antara beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh yang signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukannya penelitian yang berjudul Beban Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di JNE Cabang Kawalayaan Bandung. Maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai gambaran beban kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan JNE Cabang Kawalayaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis diketahui bahwa gambaran mengenai beban kerja termasuk kedalam kategori rendah. Berdasarkan rata-rata skor tertinggi dan terendah dapat disimpulkan bahwa prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja lebih cepat dan pimpinan mengharuskan setiap karyawan memiliki target.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis diketahui bahwa gambaran mengenai keterlibatan kerja termasuk kedalam cukup baik. Berdasarkan rata-rata skor tertinggi dan terendah dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa malu jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan menyelesaikan pekerjaan terlebih dulu dibanding urusan pribadinya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis diketahui bahwa gambaran mengenai kepuasan kerja termasuk kedalam tidak baik. Berdasarkan rata-rata skor tertinggi dan terendah dapat disimpulkan bahwa karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan dan karyawan tidak merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Hasil penelitian mengenai besaran pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan JNE Cabang Kawaluyaan

Berdasarkan hasil penelitian setelah dilakukan uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena setelah dilakukan pengujian, nilai t hitung $(-3,613) < t$ tabel 1,998. Selain itu diketahui bahwa nilai signifikan variabel beban kerja $< 0,05$, dimana nilai signifikan pada variabel beban kerja adalah 0,001. Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sebaliknya semakin rendah beban kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Besaran pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pengaruh sebesar 0,149 atau 14,9 %, sedangkan sisanya sebesar 85,1% (100%-14,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Hasil penelitian mengenai besaran pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan JNE Cabang Kawaluyaan

Berdasarkan hasil penelitian setelah dilakukan uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena setelah dilakukan pengujian, nilai t hitung $6,175 > t$ tabel 1,998. Selain itu diketahui bahwa nilai signifikan variabel keterlibatan kerja $< 0,05$, dimana nilai signifikan pada variabel keterlibatan kerja adalah 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Besaran pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pengaruh sebesar 0,360 atau 36%, sedangkan sisanya sebesar 64% (100%-36%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Hasil penelitian mengenai besaran pengaruh beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan JNE Cabang Kawalayaan

Berdasarkan hasil penelitian setelah dilakukan uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena setelah dilakukan pengujian, nilai F_{hitung} 27,941 > F_{tabel} 3,14 dan berada pada daerah penolakan H_0 . Selain itu diketahui bahwa nilai signifikannya < 0,05, dimana nilai signifikannya adalah 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi beban kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sebaliknya semakin rendah beban kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Besaran pengaruh beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,453 atau 45,3% sedangkan sisanya 54,7% (100%-45,3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

Setelah adanya kesimpulan penelitian beban kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, penulis ingin menyampaikan beberapa hal sebagai masukan atau saran berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

1. JNE Cabang Kawalayaan harus memperhatikan karyawannya untuk memberikan beban kerja yang sesuai kemampuan dan kapasitas karyawan agar karyawan bisa bekerja dengan aman, tanpa terburu-buru dan tepat waktu
2. JNE Cabang Kawalayaan harus meningkatkan kepedulian antar sesama rekan kerja dan memperhatikan karyawannya agar lebih mengutamakan pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan sikap tegas dari atasan terhadap pegawai dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
3. JNE Cabang Kawalayaan harus lebih meningkatkan apa yang diharapkan karyawan dalam bekerja, seperti menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, memberikan kesempatan karyawan untuk berkarir, memberikan peringatan yang tegas, dan memberikan arahan dan pelatihan serta motivasi agar karyawan lebih loyal kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat, Nur Aini, Saksono Budi. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan*. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No. 3.
- Alfian, Ferri dan Muhammad Adam. 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh*. Jurnal Manajemen dan Inovasi, Vol. 8, No. 2, 84-96.
- Amarwati, D. 2014. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan IGD dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating di RSUP Dr. Kariadi Semarang*. Jurnal Universitas Diponegoro
- Ariana, I Wayan Jendra. 2016. *Pengaruh Work Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 7, 4630-4659 ISSN: 2330-8912
- Aris Munandar, Hadi Sunaryo & Khoirul ABS. 2018. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (PT Seger Agro Nusantara Cabang Dompu)*. Jurnal Ilmiah Riset Management.
- Francisca Christy, Rosana. 2020. *Menkominfo: Transaksi via E-Commerce Melonjak 30 persen*. <https://bisnis.tempo.co>. Diakses pada tanggal 5 Juni 2021
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indonesian E-commerce Association. 2016. *Transaksi E-Commerce Mengalami Kenaikan*. <https://idea.or.id>. Diakses pada tanggal 5 Juni 2021
- Jandu, Marsianus. 2015. *Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Motivasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Zenith Allmart Precisindo Sidoarjo)*. Jurnal Universitas Narotama Surabaya.

- JNE. 2015. *Sekilas Tentang Perusahaan*. <https://www.jne.co.id>. Diakses pada tanggal 2 Juni 2021
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kembau, Jefan Basten. 2018. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado*. Jurnal EMBA, Vol 6, No.4,3428-3437 – ISSN 2303-1174.
- Koesomowidjogo, Suci R. Mar'iah. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaha Rosdakarya.
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017. *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah, Vol. 1,37.
- Novarinda, Rizky dan M. Iqbal. 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 53, 2.
- Priatna, Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela. Poltak, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinurat, Elperida Juniarni. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Skylandsea, Vol 3, 2 – ISSN: 2614-5154.
- Sofyandi, Herman. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- S.P, Hasibuan. Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno & Priansa, D. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Talo, Sarlina Ludji. 2020. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang*. Jurnal Universitas Nusa Cendana.
- Tricahyo, Agus. 2020. *Pengaruh Beban Kerja, Keterlibatan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Bantuan 05.08.03*. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Umar, Husein. 2019. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5*. Jakarta: Rajawali Press.

- Wijaya, Chandra. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Yakup, Y. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Perisai*, Vvol. 273-290 – ISSN. 2503-3077.
- Yudiani, E. 2017. *Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau dari Spiritualitas*. *Jurnal Psikologi Islami*, Vol 3(1), 21-32.
- Yuna Muliana, Makmur, Welven Aida. 2016. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu*. *Jurnal Universitas Pasir Pengaraian*.
- Yusuf, A.M. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.