

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari

Dede Handri Setiawan¹⁾, Nana Sutisna²⁾

Universitas Buddhi Dharma

Email : dedehandrisetiawan2705@gmail.com, nana.sutisna@ubd.ac.id

ABSTRAK

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari. Jenis penelitian yang digunakan, yaitu metode pendekatan kuantitatif dan bersifat deskriptif, sampel penelitian sebanyak 107 responden, pengumpulan data melalui google form, dan analisis data menggunakan SPSS versi 25. Teknik Analisis data yang digunakan, yaitu uji validitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi (R²), uji t, dan uji F. Hasil dari analisis data yang telah dilakukan, didapat hasil regresi linear berganda $Y = 19,802 + 0,340 + 0,249 + (-0,067)$, hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,656 yang artinya bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori kuat, hasil koefisien determinasi (R²) sebesar 43,0% yang menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uji t diperoleh t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar nilai t hitung 4,152, untuk variabel disiplin kerja sebesar nilai t hitung 2,902, dan untuk variabel beban kerja sebesar nilai t hitung -2,573.

Pada uji F, didapat nilai f hitung (25,871) > f tabel (2,69) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan model regresi budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Saat perusahaan berevolusi, Sumber Daya Manusia (SDM) berperan menjadi pelaksana segala kebijakan yang telah ditentukan oleh organisasi sehingga wajib diberikan ilmu pengetahuan yang sesuai. Sumber daya manusia adalah sebuah perihal yang penting wajib disadari para manajer perusahaan, serta sangat signifikan karena mereka aktif dan mendominasi dalam semua kegiatan organisasi (Silaswara et al., 2021).

Pada manajemen sumber daya manusia di PT Pancanata Jaya Lestari tidak dijelaskan secara tertulis mengenai budaya organisasi sehingga mengakibatkan adanya konsensus mengenai tujuan perusahaan, sehingga menyebabkan kebingungan di antara karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka untuk perusahaan, karyawan yang sulit untuk mengenal satu sama lain karena lingkungan yang kurang baik, dan mengatur kecerdasan emosi dalam menerapkan budaya organisasi yang tepat.

Mengenai disiplin kerja internal, belum ada aturan tertulis atau ketentuan berlaku yang disepakati antara manajemen perusahaan dan karyawan. Peraturan hanya diterapkan secara lisan dan dikomunikasikan secara bertahap kepada pegawai lainnya. Atau aturan verbal yang ada mungkin beradaptasi dengan kesalahan karyawan baru yang terjadi di kemudian hari. Hal ini menjadi kendala dalam mendisiplinkan pegawai dan tidak terdorong untuk melaksanakan tugas dengan baik seperti: Waktu yang terbuang dan jam kerja yang tidak efisien dalam menyelesaikan tugas, tidak bekerja sesuai target, dan kurangnya motivasi kerja dari pihak pengelola perusahaan.

Beban kerja karyawan PT Pancanata Jaya Lestari juga tidak sepadan dengan kemampuannya. Kebijakan ketenagakerjaan PT Pancanata Jaya Lestari juga mengatur rotasi pekerjaan bagi karyawan yang tidak mampu atau tidak puas dalam menjalankan pekerjaannya pada pekerjaan sebelumnya dan dipindahkan ke departemen lain. Hal ini terjadi berulang-ulang ketika seorang karyawan mengambil pekerjaan lain di bidang yang baru, perusahaan hanya menempatkan karyawan tersebut karena ada lowongan atau kekurangan karyawan.

Kekurangannya akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Karena itu, karyawan hanya akan bekerja seadanya untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka. Hasil kerjanya akan buruk karena mereka tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka, mereka sulit diatur karena tata tertib yang berlaku secara lisan, dan ketidakseimbangan beban kerja atau kontribusi beban kerja antar karyawan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, PT Pancanata Jaya Lestari harus melakukan beberapa upaya seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja yang positif. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan memilih judul skripsi “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pancanata Jaya Lestari”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT Pancanata Jaya Lestari. Tujuan dari penelitian ini didasarkan pada latar belakang yang telah diberikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Silaswara et al., 2021), menyatakan bahwa:

“Manajemen SDM, merupakan proses dari perencanaan, pengorganisasian, hingga pengendalian atas pengadaan, kompensasi, mengintegrasikan serta memelihara. Agar memenuhi sasaran perusahaan, individu, karyawan, hingga masyarakat.”

Menurut (Wibowo, 2020), menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang membahas hal yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia terutama untuk menciptakan manusia yang berkualitas.”

Budaya Organisasi

Menurut (Mantovani, 2022), menyatakan bahwa:

“Dalam istilah "budaya organisasi", ada dua komponen: organisasi (ideologi, norma, keyakinan, dan lain-lain) dan budaya (pola cara pikir seseorang atau kelompok).”

Menurut Krisnaldy et al dalam (Saputra, 2022), menyatakan bahwa:

“Budaya organisasi adalah sisi penting agar difokuskan oleh perusahaan. Sebab dengan budaya organisasi norma-norma dan nilai-nilai dibangun dalam mengembangkan konsdidi yang dinamis untuk perusahaan khususnya untuk sesama pegawai.”

Menurut (Lourens, 2022), menyatakan bahwa:

“Panduan dalam melakukan sebuah kreativitas merupakan budaya organisasi.”

Disiplin Kerja

Menurut Andy & Sutrisna dalam (T. , & Yuliana, 2022), menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan.”

Menurut Menurut Sugandha et al dalam (T. Yoyo, 2023), menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah cara membantu mendidik karyawan dalam mematuhi setiap aturan yang ada disuatu perusahaan, menikmatinya, dan menghasilkan kinerja yang baik”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (Sihombing, 2022), menyatakan bahwa:

“Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Fungsi ini sangat penting karena tingkat disiplin karyawan berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai perusahaan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, organisasi akan sulit mencapai hasil yang optimal.”.

Beban Kerja

Menurut Mudayana dalam (Sentosa, 2022), menyatakan bahwa:

“Beban kerja yaitu suatu interaksi antara tuntutan tugas dengan lingkungan kerja, yang mana digunakan untuk tuntutan kerja dan tanggapan dari karyawan.”

Menurut (Christiandi, 2022), menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah hal-hal di luar kapasitas para pekerja yang dialukan oleh mereka dengan suka atau tidak suka namun menjadi kewajiban para pekerja atau karyawan pada sebuah perusahaan.”

Menurut Budiasa (Dewi, 2023) dalam menyatakan bahwa:

“Beban kerja adalah usaha yang dilakukan oleh karyawan guna menyelesaikan masalah serta tugas yang harus terselessikan dalam jangka waktu yang ditetapkan.”

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Saputra, 2022), menyatakan bahwa:

“Gambaran seorang individu terhadap perasaannya mengenai pekerjaan yang dimana seseorang memberikan sikap positif terhadap pekerjaan dan keterikatan kerja yang kuat pada diri seseorang dengan pekerjaannya.”

Menurut (Santosa, 2021), menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja menggambarkan perasaan dari suasana hati yang dimiliki para karyawan kepada pekerjaannya yang ditandai dengan perasaan senang, puas, terikat dan loyal pada pekerjaan tersebut.”

Menurut (Putri, 2022), menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja menggambarkan suasana hati seorang terhadap pekerjaannya. Bisa dilihat dari perilaku yang baik dari pekerjaan serta seluruh suatu yang yang dialami dilingkungan kerjanya.”

METODE

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif. Tujuannya adalah untuk meneliti bagaimana hipotesis yang telah dibuat berhubungan dengan variabel independen dan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, dengan populasi dan sampel yang dipilih.

Penelitian deskriptif, di sisi lain, adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau menampilkan hasil data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dalam bentuk data angka dalam kalimat penjelasan sehingga orang lain atau pembaca dapat membaca, mengucapkan, dan memahaminya.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini, yaitu karyawan yang bekerja di PT Pancanata Jaya Lestari, sebuah industri kontraktor dan pengembang perumahan yang berpusat di Kabupaten Tangerang yang beralamat di Jl. Raya STPI Curug Km. 5 No. 7 Tangerang - Banten 15810 Telp. (021) 5989 4637.

C. Jenis Data

Untuk menyusun penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai jenis data yang relevan.

- a. Data primer terdiri dari data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.
- b. Data sekunder terdiri dari data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui referensi ke buku atau sumber lain yang telah diteliti sebelumnya.

D. Populasi

Populasi adalah kumpulan kelompok individu atau subjek yang akan digeneralisasikan serta dijelaskan, memiliki kualitas dan beberapa karakteristik, nantinya akan ditentukan oleh peneliti berdasarkan arah penelitian serta hasilnya akan diambil kesimpulan (Swarjana, 2022). Sedangkan menurut Menurut Sugiyono dalam (Alfine Sentosa dan Pujiarti, 2022), menyatakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi pada penelitian ini ada 107 orang karyawan. Di mana dalam jumlah tersebut adalah total keseluruhan dari karyawan yang bekerja pada PT Pancanata Jaya Lestari.

E. Sampel

Sampel merupakan bagian pilihan atas suatu populasi yang dipilih dari suatu proses dengan tujuan untuk menyelidiki atau mempelajari ciri-ciri tertentu dari populasi (Swarjana, 2022). Sedangkan menurut Sugiyono dalam (Sihombing, 2022), menyatakan bahwa: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi". peneliti mempergunakan metode non-probability sampling, lalu sampel yang dipergunakan yakni sampling jenuh.

Menurut (Sugiyono, 2021) berpendapat bahwa:

"Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel."

Selanjutnya, penulis akan mempergunakan sampling jenuh sejumlah 107 responden. Sampling jenuh juga dikenal sebagai sensus, adalah metode pengambilan sampel untuk setiap anggota populasi karena total populasi yang tidak banyak.

F. Teknik Analisis Data

1. Analisa Deskripsi Data

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan gambaran tentang data yang telah dikumpulkan tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi. (Sinambela, 2022).

2. Frekuensi Data

Dalam daftar yang ada, susunan data berdasarkan kelas interval dan kategori tertentu disebut distribusi frekuensi.

3. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai derajat ketepatan alat ukur dalam penelitian tentang isi yang sebenarnya yang diukur (Sinambela, 2022). Di mana $df=n-2$ dengan Sig.5%, hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel. Hasil yang lebih besar dari r tabel dianggap valid, sedangkan yang lebih rendah dari r tabel dianggap tidak valid. (Surajiyo, 2020).

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai tingkat ketepatan, ketelitian, dan keakuratan alat pengukuran (Sinambela, 2022). Semua aspek pernyataan dan pertanyaan diuji secara bersamaan untuk realibilitas. Reliable jika nilai Alpha lebih besar dari 0,60. (Surajiyo, 2020).

5. Uji Asumsi Klasik

Berikut ini adalah penjelasan dari uji asumsi klasik, yang merupakan persyaratan untuk penggunaan analisis regresi linier:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data sangat penting karena dilakukan untuk menemukan dan menentukan apakah sebaran data yang akan dianalisis normal atau tidak (Sinambela, 2022). Untuk mengetahui apakah distribusi residual normal atau tidak normal, lihat grafik dan lakukan analisis statistik; jika Sig lebih dari 0,05, distribusi residual normal, dan jika Sig kurang dari 0,05, distribusi residual tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah ada penyimpangan dalam asumsi klasik multikolinearitas, yaitu ketika hubungan linier antar variabel bebas memiliki kolinieritas atau interkorelasi dalam model regresi. Untuk menentukan apakah ada gejala multikolinearitas atau tidak, diperlukan hasil Variance Inflation Factor (VIF) setidaknya 10 dan toleransi setidaknya 0,01.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa model regresi untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam perbedaan antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018). Regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas, di mana tidak ada titik yang beraturan yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit), disebut regresi yang baik.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi ilmiah sementara tentang suatu fenomena yang harus dibuktikan dan diuji secara empiris.

1. Regresi Linear Berganda

Ada atau tidaknya pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. (Sinambela, 2022).

2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menghitung derajat, kekuatan, dan arah hubungan dua variabel. (Surajiyo, 2020).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan kontribusi. (Surajiyo, 2020).

4. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh atau hubungan dengan variabel dependen secara parsial atau individu. (Sinambela, 2022).

5. Uji F

Uji F dilakukan untuk menentukan pengaruhnya masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan atau secara bersamaan. (Sinambela, 2022).

HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2) Budaya Organisasi (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.322	.316	2.80748
a. Predictors: (Constant), budaya organisasi				

Berdasarkan tabel Uji Koefisien Determinasi Budaya Organisasi dapat diketahui nilai *R square* sebesar 0,322 atau sebesar 32,2% artinya kemampuan variabel budaya organisasi dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 32,2% dan sisanya sebesar 67,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

- Uji Koefisien Determinasi (R^2) Disiplin Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.302	.295	2.84889
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja				

Berdasarkan tabel Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja dapat diketahui nilai *R square* sebesar 0,302 atau sebesar 30,2% artinya kemampuan variabel disiplin kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 30,2% dan sisanya sebesar 69,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

- Uji Koefisien Determinasi (R^2) Beban Kerja (X3)

Model Summary				
---------------	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.314 ^a	.098	.090	3.23761

a. Predictors: (Constant), beban kerja

Berdasarkan tabel Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja dapat diketahui nilai *R square* sebesar 0,098 atau sebesar 9,8% artinya kemampuan variabel beban kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 9,8% dan sisanya sebesar 91,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

- Uji Koefisien Determinasi (R^2) Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja (Simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.413	2.59967

a. Predictors: (Constant), beban kerja, budaya organisasi, disiplin kerja

Berdasarkan tabel Uji Koefisien Determinasi Simultan diatas dapat diketahui nilai *R square* sebesar 0,430 atau sebesar 43% artinya kemampuan variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, disiplin kerja dan beban kerja dapat menjelaskan variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 43% dan sisanya sebesar 57% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T (Uji secara Parsial)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.802	3.555		5.570	.000		
	BUDAYA_ORGANISASI	.340	.082	.382	4.152	.000	.653	1.531
	DISIPLIN_KERJA	.249	.086	.274	2.902	.005	.620	1.613
	BEBAN_KERJA	-.067	.026	-.198	-2.573	.011	.934	1.070

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel uji T di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

- Hasil uji t dari variabel Budaya Organisasi (X_1) mendapat nilai t hitung 4,152 > nilai t tabel 1,659782 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa Budaya

Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berpengaruh secara parsial.

- b. Hasil uji t dari variabel Disiplin Kerja (X2) mendapat nilai t hitung 2,902 > nilai t tabel 1,659782 dengan signifikan 0,005 < 0,05 yang dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berpengaruh secara parsial.
 - c. Hasil uji t dari variabel Beban Kerja (X3) mendapat nilai t hitung -2,573 < nilai t tabel 1,659782 dengan signifikan 0,011 < 0,05 yang dapat diartikan bahwa Beban Kerja (X3) berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berpengaruh secara parsial.
- **Uji F (Uji secara Simultan)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524.534	3	174.845	25.871	.000 ^b
	Residual	696.102	103	6.758		
	Total	1220.636	106			
a. Dependent Variable: kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), beban kerja, budaya organisasi, disiplin kerja						

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel uji F di atas, didapat nilai F hitung sebesar 25,871 > nilai F tabel 2,69 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menyatakan bahwa model regresi Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Pancanata Jaya Lestari.

KESIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian dan juga pembahasan sebelumnya di atas, sebagai berikut:

1. Analisis pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan diketahui nilai R square sebesar 0,322 atau sebesar 32,2% artinya kemampuan variabel budaya organisasi dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 32,2% dan sisanya sebesar 67,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini dibuktikan oleh hipotesis dimana nilai t hitung 4,152 > t tabel 1,659782 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja berpengaruh. Artinya dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Analisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan diketahui nilai R square sebesar 0,302 atau sebesar 30,2% artinya kemampuan variabel disiplin kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 30,2% dan sisanya sebesar 69,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini dibuktikan oleh hipotesis dimana nilai t hitung 2,902 > t tabel 1,659782 dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Maka bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja berpengaruh. Artinya dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Analisis pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan diketahui nilai R square sebesar 0,098 atau sebesar 9,8% artinya kemampuan variabel beban kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 9,8% dan sisanya sebesar 91,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal

ini dibuktikan oleh hipotesis dimana nilai t hitung $-2,573 > t$ tabel $1,659782$ dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Maka bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja berpengaruh. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

- Analisis pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai R square sebesar $0,430$ atau 43% artinya kemampuan variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan beban kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 43% dan sisanya sebesar 57% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini dibuktikan oleh hipotesis dimana nilai f hitung ($25,871$) $> f$ tabel ($2,69$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

REFERENSI

- Alfine Sentosa; Pujiarti. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 1(2)*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1300/726>.
- Christiandi, A., & H. E. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Ginsa Inti Pratama. EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1(3), 109-119*.
- Dewi, T., & Y. T. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang. EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 2(1), 60-69*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lourens, A., & W. F. P. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, Vol.1, No., 11*.
- Mantovani, E., & S. N. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Duta Modernpack Jaya. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, Vol.2, No., 10*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1602/948>.
- Putri, G. A., & W. G. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1(3), 181-192*.
- Santosa, S., & P. A. (2021). *Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. Prosiding: EkonomidanBisnis, Vol. 1, No.1, 15*.
- Saputra, A., & S. N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 2 Jakarta 10004. MABI: EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS, VOL.1.NO.3,11*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1676/1020>.
- Sentosa, A., & Pujiarti. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 1(2)*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1300/726>.

- Sihombing, F. G., & K. A. (2022). *Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia TheEffectOf Salary, Work Discipline, Work Motivation, And Occupational HealthAnd Safety (K3) On ThePerfor. 3, 1–10.*
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Penulis*. <https://www.freepik.com/>
- Sinambela, L. P., & S. S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoretik dan Praktik (2nd ed.)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, S., & L. P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*.
- Surajiyo, N. & P. H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori, dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Lubuklinggau: DEEPUBLISH (CV BUDI UTAMA).
- Swarjana, I. K. (2022). *Populasi - Sampel, Teknik Sampling dan Bias dalam Penelitian*.
- Wibowo, F. P., S. S., & T. F. W. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo)*. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>.
- Yoyo, T. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Usaha Gedung*. *Repository.Umsu. Ac. Id, 1, 1–10*. <http://relposiltory.umsu.ac.id/handle/123456789/5371>.
- Yoyo, T., & Yuliana. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo*. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).