

Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Pembayaran Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sritex TBK

Dhannis Primanur Oktaviani *¹
Rizki Wahyuning Damayanti ²

^{1,2} Universitas Jenderal Achamd Yani Yogyakarta

*e-mail: dprimanur.oktaviani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan sistem pembayaran terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sritex Tbk. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel 100 responden. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel pada penelitian ini adalah *Simple Random* menggunakan metode *propability sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sritex Tbk. Variabel sistem pembayaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *Beban kerja, Sistem Pembayaran, dan Kepuasan Kerja*

Abstract

This research was conducted to determine the effect of workload and payment systems on employee job satisfaction at PT. Sritex Tbk. This research was conducted using quantitative methods by distributing questionnaires with a sample size of 100 respondents. The technique used in determining the sample in this research was Simple Random using the probability sampling method. The analysis techniques used in this research are descriptive analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression test and hypothesis test. The results of this research show that workload has a negative and significant effect on job satisfaction of PT employees. Sritex Tbk. The payment system variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *Workload, Payment System, and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan secara konsisten berusaha untuk mencapai tujuan dalam pelaksanaan programnya menggunakan sumber daya internal yang tersedia. Meskipun banyak sumber daya yang tersedia di perusahaan harus bisa mengantisipasi salah satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah sumber daya manusia (Cahyono, 2022). Salah satu pengaruh yang penting dalam elemen kepuasan kinerja adalah kepuasan karyawan dalam sumber daya manusia (Firmansyah, 2023). Ketika tingkat kepuasan tinggi, karyawan cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menyenangkan. Sebaliknya, ketika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung melihatnya sebagai sesuatu yang membosankan (Laila & Sanjaya, 2023).

Sebagai strategi untuk menjaga produktivitas dan loyalitas tenaga kerja. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja. Ini merupakan aspek vital bagi sebuah organisasi di mana karyawan diharapkan menyelesaikan tugas-tugasnya dalam batas waktu yang ditentukan (Hasyim, 2020). Dengan pemberian beban kerja yang efektif, beban kerja memiliki peran penting dalam mengetahui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan menilai pengaruhnya terhadap kepuasan kerjanya yang memerlukan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap tertentu untuk melaksanakan tugas dengan baik (Wahyuni et al., 2023). Ketika beban kerja yang diberikan terlalu berat dan karyawan merasa tidak mampu menyelesaikannya, tingkat ketidakpuasan kerja akan meningkat. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja yang dihadapi dengan gaji yang diterima karyawan dan perlu diteliti kembali karena masih tidak konsisten (Zaki et al., 2016).

Selain itu, kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji atau upah . dengan kata lain, kepuasan kerja merujuk pada hasil output dari keseluruhan aktivitas yang telah diselesaikan baik oleh perorangan maupun tim yang terlibat dalam suatu organisasi. Sistem pembayaran yang dirancang dengan baik dapat memberikan kejelasan dan keadilan bagi karyawan, meningkatkan motivasi kerja, dan komitmen mereka terhadap organisasi(Ronaldi, 2023). Permasalahan ini perlu segera diatasi karena dapat berdampak negatif pada kepuasan karyawan. Keterlambatan pembayaran gaji dapat menyebabkan kesulitan keuangan bagi karyawan, dan kurangnya transparansi dalam perhitungan gaji dapat menimbulkan rasa frustrasi dan ketidakadilan. Prospek masa depan suatu perusahaan dapat dilihat dari pembayaran gaji terhadap kepuasan kerja serta kewajiban – kewajiban yang harus dipenuhi harus berada pada perbandingan yang seimbang.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan desain penelitian yaitu *explanatory research*.. Menurut Sugiyono dalam Namora et al., (2019) *Explanatory researh yaitu* menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain serta kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan dimensi waktu penelitian ini menggunakan cross sectional adalah proses mengumpulkan data dalam rentang waktu tertentu dengan unit analisis individu yang dimana merujuk pada entitas terkecil yang menjadi fokus utama dalam suatu maka data yang dikumpulkan, dianalisis, dan di interpretasikan berkaitan dengan karakteristik, perilaku, persepsi, atau respon dari setiap orang secara terpisah. Objek penelitian menggunakan seluruh karyawan PT. Sritex dan jumlah sampel sebesar 100 responden dengan teknik *Probability Sampling*. *Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala likert 5-1 yang disebarakan melalui google formulir.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini pada dasarnya mengukur validitas setiap pertanyaan maupun pernyataan yang digunakan di penelitian, yang menghubungkan jumlah setiap pernyataan dengan jumlah keseluruhan yang digunakan untuk setiap variable (Herdayati,. & Syahrial, 2020).

Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel beban Kerja

Variabel	Pertanyaan	rhitung	r _{tabel}	Keterangan
Beban kerja	X1.1	0,765	0,1654	Valid
	X1.2	0,825		Valid
	X1.3	0,647		Valid
	X1.4	0,784		Valid
	X1.5	0,750		Valid
	X1.6	0,814		Valid
	X1.7	0,742		Valid
	X1.8	0,816		Valid
	X1.9	0,767		Valid
	X1.10	0,798		Valid
	X1.11	0,762		Valid
	X1.12	0,845		Valid
	X1.13	0,802		Valid
	X1.14	0,765		Valid

Sumber Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X1.1 hingga X1.14 memperoleh hasil nilai signifikansi < 0,05, bahwa seluruh item variabel kualitas produk dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Sistem Pembayaran (X2)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Pembayaran

Variabel	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Sistem Pembayaran (X2)	X2.1	0,612	0,1654	Valid
	X2.2	0,696		Valid
	X2.3	0,726		Valid
	X2.4	0,616		Valid
	X2.5	0,469		Valid
	X2.6	0,586		Valid
	X2.7	0,469		Valid

Sumber Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1 hingga X2.7 memperoleh hasil nilai signifikansi < 0,05, bahwa seluruh item variabel kualitas produk dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,702	0,1654	Valid
	Y.2	0,694		Valid
	Y.3	0,573		Valid
	Y.4	0,782		Valid
	Y.5	0,810		Valid
	Y.6	0,764		Valid
	Y.7	0,677		Valid
	Y.8	0,732		Valid
	Y.9	0,513		Valid
	Y.10	0,615		Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa item kuesioner Y.1 hingga Y.10 memperoleh hasil nilai signifikansi < 0,05, bahwa seluruh item variabel kualitas produk dinyatakan valid

Hasil Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas dengan melihat nilai cronbach's alpha > 0,60 maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Beban Kerja	0,950	14	Reliabel
Sistem pembayaran	0,702	4	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,877	10	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha seluruh variabel memperoleh hasil >0,6, bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik umumnya sebagai penguji asumsi dasar telah terpenuhi atau tidak. Persamaan regresi yang baik dapat diuji dengan memeriksa asumsi klasik sebagai berikut (Mahendrawan & Indrawati, 2015)

Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui adanya multikolinieritas maka harus dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, jika VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka multikolinieritas dinyatakan tidak terjadi dan sebaliknya jika VIF > 10 dan Tolerance < 0,1 maka multikolinieritas dinyatakan terjadi (Suyono & Hermawan, 2013).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,307	3,254
Sistem pembayaran	0,307	3,254

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji multikoleniaritas data diketahui nilai tolerance 0,307 > 10 dan nilai VIF variabel beban kerja (X1) 3,254 < 1 dan variabel sistem pembayaran (X2) nilai tolerance 0,307 > 10 dan nilai VIF 3,254 < 10. Disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas karena telah memenuhi kriteria nilai VIF < 1 dan nilai tolerance > 10, yang berarti data pada penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedesitas

Uji ini menggunakan korelasi rank Spearman, apabila nilai signifikansi dari variabel independen dan absolut residual > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedesitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedesitas

Correlations						
			X1	X2	Y	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,824*	,818**	-,089
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,379
		N	100	100	100	100
	X2	Correlation Coefficient	0,824**	1,000	0,789**	-0,049
		Sig. (2-tailed)	0,000	.	0,000	0,630
		N	100	100	100	100

	Y	Correlation Coefficient	0,818**	0,789**	1,000	0,386**
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	.	0,000
		N	100	100	100	100
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0,089	-0,049	0,386**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,379	0,630	0,000	.
		N	100	100	100	100

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel tidak menyatakan heteroskedastisitas karena sig > 0,05..

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam pengujian ini, digunakan sebagai mengevaluasi nilai residual apakah dapat terdistribusi secara normal maupun tidak. Metode menggunakan uji one sample Kolmogorov Smirnov, dan pengambilan keputusannya Tabel 8. Hasil Uji Normalitas (Jenita et al., 2022).

		Unstandardized residual
N		160
Normal Parameters	Mean	100
Most Extreme Differences	Std. Deviation	,0000000
	Absolute	3,13934459
	Positive	,075
	Negative	,067
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,181

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov pada SPSS terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari standart error yaitu sebesar 0,181 > 0,005 sehingga dinyatakan bahwa variabel beban kerja (X1), Sistem pembayaran (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) berdistribusi normal.

Hasil Analisis Data

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Perempuan	45	45%
2	Laki-laki	55	55%
Jumlah		160	100

Sumber : Data Diolah, 2024

Data yang telah diperoleh yaitu hasil persebaran distribusi untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 45 responden dengan presentase 45% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 55 responden dengan presentase 55% dari keseluruhan total responden.

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	20 – 25 tahun	47	47%
2	26 – 30 tahun	46	46%
3	< 30 tahun	7	7%
Total		100	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa usia responden yang menggunakan Skintific terbanyak adalah 21 tahun dengan presentase 27%.

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/SMK	17	17%
2	D3	18	18%
3	S1	62	62%
4	S2	3	3%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki uang saku sebesar Rp.1.000.000 – Rp. 2.000.000 dengan presentase 54%.

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Banyaknya Pernah Membeli

No	Banyaknya Membeli	Jumlah	Presentase (%)
1	1 kali	51	32%
2	2-5 kali	77	48%
3	>5 kali	32	20%
Jumlah		160	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Data yang telah diperoleh yaitu hasil persebaran distribusi untuk jenjang pendidikan terdapat perbandingan yang bervariasi dengan jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 17 responden dengan presentase 17%. D3 sebanyak 18 responden dengan presentase 18%. Jenjang pendidikan S1 sebanyak 62 responden dengan presentase 62% kemudian jenjang pendidikan S2 sebanyak 3 responden dengan presentase 3%. Dari data tersebut presentase jenjang pendidikan yang tertinggi terdapat di jenjang pendidikan S1 dengan presentase 62% dan presentase terendah di jenjang pendidikan S2 sebanyak 3%.

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Status karyawan

No	Status Karyawan	Jumlah	Presentase (%)
1	Karyawan tetap	65	65%
2	Karyawan kontrak	35	35%

Total	100	100%
-------	-----	------

Sumber : Data Diolah, 2024

Data yang telah diperoleh yaitu hasil persebaran distribusi untuk status karyawan tetap sebanyak 65 responden dengan presentase 65% sedangkan untuk status karyawan kontrak sebanyak 35 responden dengan presentase 35%.

Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel beban kerja (X1)

Tabel 14. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Produk (X1)

No	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Saya sering melakukan tugas-tugas fisik yang membutuhkan tenaga dan kekuatan tubuh.	3,65	Tinggi
2	Setiap hari saya harus menghadapi penumpukan pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian dengan segera.	3,58	Tinggi
3	Tingkat kejelasan dalam tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan oleh atasan sudah jelas.	3,72	Tinggi
4	Saya merasa bahwa tugas-tugas yang bersifat mental memberikan tantangan yang memotivasi atau justru menjadi beban tambahan yang mengganggu.	3,65	Tinggi
5	Saya merasa bahwa waktu kerja terlalu panjang atau melebihi batas yang seharusnya.	3,78	Tinggi
6	Saya sering merasa kelelahan atau lelah selama jam kerja	3,57	Tinggi
7	Saya sering mengalami kesulitan dalam berkomunikasi atau berkoordinasi dengan rekan kerja saat bekerja secara bergantian.	3,65	Tinggi
8	Saya merasa bahwa rotasi tugas meningkatkan keahlian dan keterampilan dalam berbagai bidang pekerjaan.	3,60	Tinggi
9	Sering merasa terbebani atau kelebihan tugas karena pelimpahan yang tidak seimbang.	3,66	Tinggi
10	Saya sering merasa terbebani atau overload karena pelimpahan tugas yang terlalu banyak atau kompleks.	3,76	Tinggi
11	Saya sering mengalami gangguan fisik seperti nyeri punggung, leher, atau lengan selama bekerja.	3,61	Tinggi
12	Saya sering merasa sulit berkonsentrasi atau fokus saat bekerja	3,76	Tinggi

13	Merasa bahwa ada peluang pengembangan karir dan pertumbuhan di tempat kerja.	3,65	Tinggi
14	Saya berkeinginan untuk mengambil tanggung jawab tambahan atau proyek-proyek yang menantang	3,64	Tinggi
RATA-RATA		3,66	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif jawaban responden dari variabel beban kerja (X1) memperoleh hasil rata-rata senilai 3,66. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator beban kerja dan reliabilitas dengan nilai 3,76 pada item “pelimpahan tugas yang terlalu banyak” serta “merasa sulit fokus dalam bekerja”. Untuk rata-rata terendah pada indikator kelelahan kerja sebesar 3,57 pada item “kelelahan atau lelah selama jam kerja”.

Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel Citra Merek (X2)

Tabel 15. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Sistem Pembayaran (X2)

No	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Perusahaan sudah melakukan pencatatan waktu hadir sesuai prosedur	3,82	Tinggi
2	Perusahaan sudah melakukan pembuatan daftar gaji dan upah sesuai prosedur	4,01	Tinggi
3	Perusahaan sudah memastikan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan dalam perhitungan gaji	3,93	Tinggi
4	Perusahaan sudah melakukan pendistribusian biaya gaji dan upah sesuai prosedur	3,90	Tinggi
5	Perusahaan sudah meakukan prosedur biaya gaji dalam menghindari kesalahan admminitrasi	3,92	Tinggi
6	Perusahaan sudah melakukan pembayaran biaya gaji sesuai prosedur	4,04	Tinggi
7	Perusahaan sudah melakukan penggunaan sistem yang digunakan untuk pembayaran gaji dalam mengelola pembayaran	3,89	Tinggi
RATA-RATA		3,93	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif jawaban responden dari variabel sistem pembayaran (X2) memperoleh hasil rata-rata senilai 3,93. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator sistem pembayaran pada item “sudah melakukan pembayaran biaya gaji sesuai prosedur”. Untuk rata-rata terendah pada indikator sistem pembayaran sebesar 3,82 pada item “sudah melakukan pencatatan waktu hadir sesuai prosedur”.

Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 16. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Mean	Kriteria
1	Arahan dan petunjuk yang terima dari atasan langsung (supervisor) dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sudah jelas.	3.58	Tinggi
2	Atasan langsung (supervisor) memberikan dorongan dan mendukung pengembangan karir serta pertumbuhan profesional.	3.71	Tinggi
3	Peran interaksi sosial dan hubungan baik dengan rekan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.	3.81	Tinggi
4	Mempunyai kesadaran terhadap pekerjaan dan interaksi dengan rekan kerja memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja di tempat kerja.	3.29	Tinggi
5	Saya merasa bahwa penempatan posisi pekerjaan yang tepat memengaruhi tingkat motivasi dalam bekerja	4.04	Tinggi
6	Saya merasa bahwa penempatan posisi pekerjaan saat ini memiliki tantangan yang sesuai dengan kemampuan.	4.08	Tinggi
7	Saya sering mendapatkan bantuan atau dorongan dari rekan kerja saat menghadapi tantangan atau masalah di tempat kerja.	3,75	Tinggi
8	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang menantang dan mengembangkan potensi	3,81	Tinggi
9	Saya merasa puas dengan penempatan kerja saat ini dengan keterampilan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang dimiliki.	3,91	Tinggi
10	Saya merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan pengakuan dan apresiasi yang memadai terhadap kontribusi.	4,04	Tinggi
RATA-RATA		3,80	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif jawaban responden dari variable kepuasan kerja (Y) memperoleh hasil rata-rata senilai 3,80. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai baik terkait kepuasan kerja. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator penempatan kerja dengan manfaat yang dihasilkan dengan nilai 4,08 pada item "Penempatan posisi pekerjaan saat ini memiliki tantangan yang sesuai

dengan kemampuan.”. Untuk rata-rata terendah pada indikator kesadaran terhadap pekerjaan sebesar 3,29 pada item “Kesadaran terhadap pekerjaan dan interaksi dengan rekan kerja memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja di tempat kerja.

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 18. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Stamfardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	5,853	2,183		2,681	,009
	X1	-,468	,046	-,768	10,259	,000
	X2	,301	,134	,169	2,254	,026

Sumber : Data Diolah, 2024

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 5,853 - 0,468X1 + 0,301X2 + e$$

Penjelasan dari hasil persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5,853 diartikan bahwa apabila variabel beban kerja, sistem pembayaran bernilai 0, maka kepuasan kerja akan tetap bernilai konstan.
2. Nilai koefisien variabel X1 sebesar -0,468. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja menurun sebesar satu-satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,468.
3. Nilai koefisien variabel X2 sebesar 0,301. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel sistem pembayaran meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,301.

Hasil Uji T

Tabel 18. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Stamfardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
Constant		5,853	2,183		2,681	,009
Beban Kerja		-,468	,046	-,768	10,259	,000
Sistem Pembayaran		,301	,134	,169	2,254	,026

a Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel pada uji parsial ketiga variabel didapatkan hasil sebagai berikut :

- 1) Variabel beban kerja nilai t hitung > t tabel yaitu 10,259 > 1,984. Dari pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga H1 diterima.

- 2) Variabel sistem pembayaran nilai t hitung > t tabel yaitu $2,254 > 1,984$. Dari pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa variabel sistem pembayaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga H2 diterima.

Hasil Uji F

Tabel 19. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4870,867	2	2435,434	242,122	,000 ^b
	Residual	975,693	97	10,059		
	Total	5846,560	99			

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwasanya secara simultan variabel beban kerja (X1) dan sistem pembayaran (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui dari hasil sig. $0,000 < 0,05$ dengan nilai f hitung sebesar $242,122 > f$ tabel 3,09. Maka berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,913 ^a	,833	,830	3,172

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.14 maka diperoleh nilai adjusted R-square sebesar 0,830 berarti bahwa variabel independent beban kerja dan sistem pembayaran mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja sebesar 83%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian sejumlah 17%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian awal, kajian teori, serta analisis data dan diskusi yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Pembayaran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sritex Tbk, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sritex Tbk dan sistem pembayaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sritex Tbk dan beban kerja, sistem pembayaran secara bersama-sama berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sritex Tbk.

SARAN

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a) Berdasarkan hasil pengolahan data dari tanggapan responden beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terkait kepuasan kerja karyawan. Disarankan agar perusahaan perlu mengevaluasi dan mengelola beban kerja secara adil dan proporsional. Setiap karyawan harus diberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya.
 - b) Berdasarkan hasil pengolahan data dari tanggapan responden, sistem pembayaran ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sritex. Oleh karena itu, disarankan perusahaan harus membuat mekanisme pencatatan waktu hadir karyawan yang lebih konsisten dan akurat.
2. Bagi peneliti selanjutnya :
 - a) Diharapkan dapat mengkaji secara mendalam tentang faktor apa saja yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan menjadikan referensi.
 - b) Diharapkan mampu melakukan generalisasi pada sampel penelitian agar hasil yang didapatkan lebih akurat

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyono, E. T. (2022). KEPEMIMPINAN EFEKTIF BAGI GENERASI MILENIAL. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2.
- Firmansyah, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Fungsi dan Peran SDM Perusahaan Strategis di Industri 4.0*. CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Herdayati, S.Pd., M. P., & Syahrial, S. T. . (2020). DESAIN PENELITIAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA DALAM PENELITIAN. *J. Online Int. Nas.*, 7, 1–11.
- Jenita, N. K., Astiti, N. P., & Adhika, I. N. (2022). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 3(11), 49–58.
- Laila, N., & Sanjaya, V. F. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Daerah Pesawaran*

-
- Citha Agathanisa dan kawan-kawan dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Pada penelitian ini penulis membahas mengenai penga. 02(01), 1–8.*
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Namora, I., Siregar, P., Gurning, H. R., Ekonomi, F., & Prima, U. (2019). *PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT. BUDI RAYA PERKASA*. 5, 71–80.
- Ronaldi, A. (2023). *KOMPENSASI DI CV . GEO KARYA PRATAMA* Keywords: 4(2), 814–825. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i2.790>
- Suyono, B., & Hermawan, H. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kerajinan Kulit Di Kabupaten Magetan. *Ekomaks*, 2(9), 1–15.
- Wahyuni, P., Kusumawati, D. A., & Damayanti, R. W. (2023). *The Effect of Big Five Personality on Performance of Beringharjo Market Batik Traders With Coaching As A Mediation*. 6(1), 36–45.
- Zaki, H., Ekonomi, F., & Riau, U. (2016). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan pt. adira quantum multifinance cabang pekanbaru. VIII(3), 1–23.*