



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. DHARMA AGUNG KABUPATEN ACEH TAMIANG

Aulia Nur Afni^{1*}, Muhammad Rizqi Zati²

^{1*,2)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh, Kota Langsa, Aceh, 24416
e-mail: aulianurafni6@gmail.com^{1*)}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini yaitu 60 orang, dengan menggunakan metode sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan penyebaran kuesioner, yang dimana kuesioner tersebut sudah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan $Y = 19,948 + 0,221X_1 + 0,186X_2$. Hasil uji t untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar $0,026 < 0,05$. Hasil uji t untuk pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $0,001 > 0,05$. Hasil uji F untuk pengaruh secara simultan kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi (Adjusted R^2) menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 0,210 atau sebesar 21%. Sementara sisanya 0,790 atau (79%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi dan lingkungan kerja.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Beban Kerja, Kepuasan Kerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and workload on job satisfaction in employees of PT. Dharma Agung Aceh Tamiang Regency. This research uses quantitative and qualitative methods. The analysis method used is multiple linear regression analysis method. The sample in this study was 60 people, using the saturated sampling method, where all the population was used as a sample. In this study, data collection used interview techniques and distributed questionnaires, where the questionnaire had been tested for validity and reliability. The results of this study indicate the equation $Y = 19.948 + 0.221X_1 + 0.186X_2$. The t test result for the effect of leadership on job satisfaction is $0.026 < 0.05$. The t test result for the effect of workload on job satisfaction is $0.001 > 0.05$. The result of the F test for the simultaneous effect of leadership and workload on job satisfaction is $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination (Adjusted R^2) show the effect of leadership and workload on job satisfaction in employees of PT. Dharma Agung Aceh Tamiang Regency of 0.210 or 21%. While the remaining 0.790 or (79%) is influenced by other variables not examined in this study such as compensation and work environment.

Keywords: *Leadership, Workload, Job Satisfaction*



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memerlukan pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, dan setiap perusahaan mengharapkan semua karyawannya dapat bekerja dengan baik, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi secara keseluruhan akan lebih mudah tercapai. Mengingat tuntutan dan tanggung jawab besar yang harus dijalankan oleh karyawan, maka sudah selayaknya perusahaan harus melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A., 2020). Kepuasan dalam bekerja bisa terjadi karena adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya secara aktif dalam mencapai tujuan melalui gaya kepemimpinan. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bukan hanya kepemimpinan melainkan beban kerja juga bisa membuat seorang karyawan mempengaruhi rendah atau tingginya kepuasan kerja karyawan.

Dalam mendapatkan kepuasan kerja karyawan maka dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasan. Hal ini bertujuan agar mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya sehingga karyawan akan memberikan kontribusi lebih baik pada perusahaan dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemberian tanggung jawab kepada karyawan merupakan beban kerja yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan, sehingga pemberian beban kerja perlu dipertimbangkan baik oleh perusahaan. Apabila seorang karyawan menanggung beban kerja yang terlalu berat tentunya dapat mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja, karyawan tersebut bisa merasakan lelah bahkan tidak sedikit karyawan yang akan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan beban kerja yang sesuai kepada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan obeservasi yang dilakukan di PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang terdapat fenomena yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di antaranya kepemimpinan dan beban kerja. Permasalahan yang terjadi dalam kepemimpinan sikap pimpinan yang kurang menerima pendapat bawahan sehingga menyebabkan hubungan antara pimpinan dan bawahan menjadi kurang baik serta pimpinan juga kurang mendengarkan keluhan dari bawahannya. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan pada PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang merasa tidak nyaman dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, karyawan masih merasa kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan karyawan kurang optimal dalam bekerja.

Penurunan kepuasan kerja juga dapat terjadi yang disebabkan beban kerja terlalu tinggi. Beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Permasalahan yang terjadi pada PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang yaitu pekerjaan diberikan terlalu tinggi atau terlalu banyak yang menyebabkan adanya penambahan jam kerja. Memberikan suatu pekerjaan yang di luar bidang atau tidak sesuai dengan tugas pokok karyawan tersebut sehingga membuat kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang. (2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dharma Agung

Kabupaten Aceh Tamiang. (3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang.

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin (Kartono, 2017). Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2017) yaitu: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

1.1.2 Beban Kerja

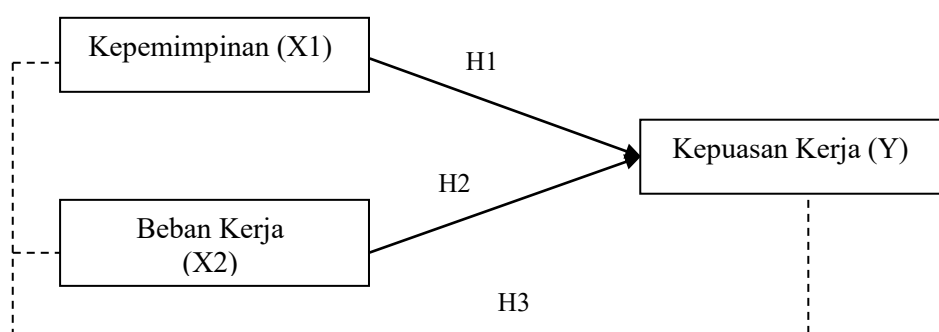
Beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu dan tanggung jawab yang besar. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020). Terdapat 3 indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) yaitu: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

1.1.3 Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S., 2020). Indikator kepuasan kerja menurut Afandi, (2018) diantaranya yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja.

1.2 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. METODE PENELITIAN

2.1 Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup konsentrasi ilmu manajemen sumber daya manusia dan teori yang akan digunakan ialah beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah suatu cara yang dilakukan oleh peneliti agar dapat memperoleh berupa data kuantitatif dari responden berdasarkan kebutuhan penelitian. Kuisisioner diberikan kepada karyawan PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang sebagai responden dari penelitian ini. Untuk mengukur persepsi responden digunakan skala pengukuran yaitu skala likert, yaitu:

ST (Sangat Tidak Setuju)	= Skor 1
TS (Tidak Setuju)	= Skor 2
ATS (Agak Tidak Setuju)	= Skor 3
N (Netral)	= Skor 4
AS (Agak Setuju)	= Skor 5
S (Setuju)	= Skor 6
SS (Sangat Setuju)	= Skor 7

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang dengan jumlah 60 orang karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah menggunakan sampling jenuh, yang mana semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian di PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang.

2.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu :

2.4.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai dari koefisien *Cronbach Alpha* (α) yang diperoleh dari uji statistic. Dasar pengambilan nilai reliabilitas sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 maka variabel dinyatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.60 maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

2.4.3 Uji Asumsi Klasik

- Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik. Metode grafik

yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *normal probability plot*. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Uji Multikolinieritas terjadi apabila ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat menggunakan dari nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 1 dan kurang dari 10 sedangkan toleransinya kurang dari 1 maka model regresi tidak mengandung multikolinieritas.
- c. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan lain antar variabel bebas (independen). Jika pengamatan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melakukan uji park. Jika koefisien parameter variabel independen atau nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2018).

2.4.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis linear berganda adalah model regresi yang akan melibatkan variabel independen yang lebih dari satu, (Ghozali, 2018). Analisis regresi linear berganda ini tujuannya untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

2.4.5 Uji Hipotesis

- a. Uji Parsial (Uji t) Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya ialah, jika nilai sig lebih kecil 0,05 maka dikatakan signifikan (Ghozali, 2018).
- b. Uji simultan (uji F) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel X terhadap Y.

2.4.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai $R^2 = 0$ berarti variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi variabel dependen dan nilai $R^2 = 1$ berarti variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Hasil
	Kepemimpinan (X^1)			
1	Pimpinan saya mengambil keputusan setelah menerima saran atau usulan dari bawahan	0,361	0,912	Valid
2	Dalam setiap pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penyelesaian masalah	0,361	0,666	Valid



No	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Hasil
	karyawan, pemimpin saya selalu menerapkan prinsip keadilan kepada semua karyawan			
3	Pimpinan saya merupakan motivator yang hebat	0,361	0,261	Non Valid
4	Pimpinan dapat menjadi sumber informasi yang akurat	0,361	0,660	Valid
5	Pimpinan mampu membina komunikasi yang baik dengan bawahan	0,361	0,810	Valid
6	Arahan yang diberikan pimpinan jelas dan mudah dipahami	0,361	0,225	Non Valid
7	Hubungan baik akan mempermudah pemimpin mengarahkan pegawainya	0,361	0,135	Non Valid
8	Pimpinan selalu memberi kepercayaan kepada bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan	0,361	0,659	Valid
9	Pimpinan selalu berupaya keras agar proses penyelesaian pekerjaan semakin mudah	0,361	0,879	Valid
10	Pemimpin bertanggung jawab penuh atas keputusan yang diambilnya	0,361	0,869	Valid
11	Pemimpin dapat mengendalikan emosinya dengan baik	0,361	0,297	Non Valid
12	Pemimpin berlaku sesuai dengan standar walaupun dalam keadaan apapun	0,361	0,949	Valid
	Beban Kerja (X^2)			
1	Tugas pekerjaan saya terlalu banyak	0,361	0,677	Valid
2	Tugas pekerjaan terlalu sulit bagi saya	0,361	0,914	Valid
3	Kurangnya waktu dalam proses kinerja	0,361	0,570	Valid
4	Pekerjaan yang diberikan sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	0,361	0,849	Valid
5	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	0,361	0,393	Valid
6	Target pekerjaan yang diberikan oleh PT. Dharma Agung sesuai dengan kemampuan karyawan	0,361	0,601	Valid
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0,361	0,650	Valid
	Kepuasan Kerja (Y)			
1	Saya sering tidak masuk kerja	0,361	0,016	Non Valid
2	Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang diberikan PT. Dharma Agung	0,361	0,831	Valid
3	Saya berniat pindah perusahaan lain karna gaji yang tidak sesuai	0,361	0,127	Non Valid
4	Saya berniat untuk pindah perusahaan lain	0,361	0,532	Valid
5	Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya	0,361	0,846	Valid
6	Tempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	0,361	0,784	Valid
7	Rekan kerja saya mudah bekerjasama	0,361	0,913	Valid
8	Rekan kerja saya menyenangkan	0,361	0,126	Non Valid
9	Saya merasa nyaman bekerja di PT. Dharma	0,361	0,820	Valid

No	Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Hasil
	Agung karena pemimpin memperhatikan kondisi karyawannya			
10	Saya merasa nyaman bekerja di PT. Dharma Agung karena cara pemimpin memberikan perintah	0,361	0,792	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Dari hasil uji validitas pada tabel diatas, diketahui bahwa pada variabel kepemimpinan yang terdiri dari 12 pernyataan terdapat 8 pernyataan yang dinyatakan valid dan 4 pernyataan yang dinyatakan tidak valid, pada variabel beban kerja yang terdiri dari 7 pernyataan yang dinyatakan semuanya valid, pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 10 pernyataan terdapat 7 yang dinyatakan valid dan 3 dinyatakan tidak valid. Pernyataan dinyatakan valid jika nilai r tabel $<$ r hitung dan begitu juga sebaliknya. Pernyataan yang dinyatakan tidak valid maka tidak akan digunakan pada analisis- analisis berikutnya.

3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

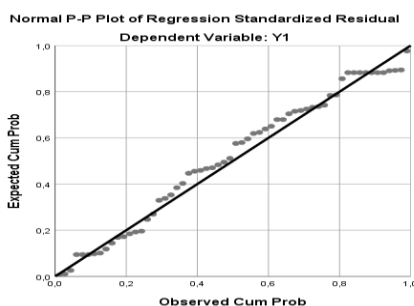
Item	Cronbach's Alpha of Item Deleted	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,816	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,749	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,772	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 2 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh *cronbach's alpha* $>$ 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-Plot

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan gambar diatas hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa tampilan *output* grafik P-Plot dimana grafik memberikan pola distribusi data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

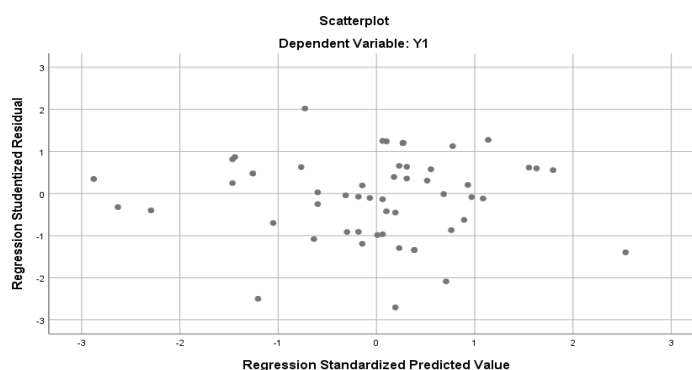
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,998	1,002
	Beban Kerja	,998	1,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai dari *tolerance* $> 0,1$ yaitu untuk kepemimpinan sebesar $0,998 > 0,1$, beban kerja $0,998 > 0,1$ serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , kepemimpinan sebesar $1,002 < 10$, beban kerja $1,002 < 10$ dan dinyatakan tidak terjadi Multikolinieritas.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedastisitas pada grafik scatterplot tidak ada pola tertentu karena titik-titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan hasil output pada grafik scatterplot tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,948	5,243		3,804	,000
	Kepemimpinan (X1)	,221	,096	,265	2,290	,026
	Beban Kerja (X2)	,186	,051	,422	3,640	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

$$Y = 19,948 + 0,221X_1 + 0,186X_2 \dots \dots \dots (2)$$

Maka persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 19,948, artinya jika kepemimpinan dan beban kerja, maka kepuasan kerja akan bernilai tetap.
2. Variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,221, yang artinya jika beban kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 0,221, satuan dengan asumsi variabel pemimpin tidak berubah (tetap).
3. Variabel beban kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,186, yang artinya jika beban kerja menurun satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,186, satuan dengan asumsi variabel beban kerja tidak berubah (tetap).

3.5 Hasil Uji Hipotesis

3.5.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji t bisa dilihat pada tabel 4 dengan taraf signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan dengan nilai sig 0,026 < 0,05, maka H1 diterima dan kepemimpinan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Beban kerja dengan nilai sig 0,001 < 0,05, maka H2 diterima dan beban kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	47,518	2	23,759	8,855
	Residual	152,931	57	2,683	
	Total	200,449	59		

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas bahwa diketahui nilai f signifikannya 0,000 < 0,05, maka H3 diterima dan dinyatakan kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,487 ^a	,237	,210	1,63799

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,210 atau sebesar 21,0%. Hal ini berarti variabel kepemimpinan dan beban kerja berkontribusi

mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 21,0% sementara sisanya 79,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya seperti kompensasi dan lingkungan kerja.

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dharma Agung kabupaten aceh tamiang yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan nilai sebesar $0,026 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nurhasanah, A. S. (2022), yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dharma Agung kabupaten aceh tamiang yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan nilai sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sari, S. P., dan Hasyim, W. (2022), yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.7.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dharma Agung kabupaten aceh tamiang, dengan nilai signifikansi uji f sebesar $0,000 < 0,05$.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan :

1. Hasil uji t kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang. Dengan hasil penelitian yang diperoleh dari nilai t^{sig} sebesar $0,026 < 0,05$.
2. Hasil uji t beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ada karyawan PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang. Dengan hasil penelitian yang diperoleh dari nilai t^{sig} sebesar $0,001 < 0,05$.
3. Hasil uji F kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang. Dengan hasil penelitian yang diperoleh dari uji t^{sig} sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Hasil koefisien determinasi (Adjusted R²) menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 0,210 atau sebesar 21,0%. Sementara sisanya 0,790 atau (79,0%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi dan lingkungan kerja.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran pada penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan kepemimpinan yang ada di PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang. Berdasarkan pernyataan kuesioner yang telah dibagikan yang memiliki nilai rata-rata terendah dalam kepemimpinan adalah pimpinan selalu memberi kepercayaan kepada bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan artinya perusahaan dapat memberikan

- penghargaan (*reward*) seperti pemberian gelar karyawan teladan dan pemberian piagam penghargaan bagi karyawan yang loyal dan berprestasi.
2. Diharapkan beban kerja yang diberikan oleh PT. Dharma Agung Kabupaten Aceh Tamiang sebaiknya memberikan beban kerja tidak melebihi batas kemampuan karyawannya dan diharapkan memberikan penggunaan jam kerja yang harus sesuai standar pekerjaan. Dengan demikian beban kerja yang semakin baik akan memberikan tingkat kepuasan karyawan.
 3. *Nilai Adjusted R Square* terbilang kecil yaitu 0,210 atau sebesar 21% variabel independen (kepemimpinan dan beban kerja) bisa mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja). Sedangkan sisanya 79% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk peneliti selanjutnya bisa ditambahkan variabel independen lainnya seperti kompensasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Edisi I. Riau: Zafana Publishing.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono. (2017). *Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: CAPS Deepublish.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma'rih. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mora, Z., Fandayani, I., dan Suharyanto, A. (2020). Pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3 (2), 487-492.
- Nurhasanah, A. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Upah terhadap Kepuasan Kerja Tim Produksi Pt. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis. *Skripsi*. Tasikmalaya: Universitas Siliwangi.
- Sari, S. P., dan Hasyim, W. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5 (3), 161-167.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 8. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syardiansah, S., Mora, Z., dan Safriani, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12 (2), 438-444.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (N. Arsalan, Ed.). Pasuruan: CV. Penerbit Qiara media.