

Pengaruh Beban Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga

Bayu Juliansyah^{a*}, Trisninawati^b

^{a,b}Universitas Bina Darma, Indonesia

bayujuliansyah19@gmail.com, trisninawati@binadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga sebanyak 80 orang pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan SPSS versi 29. Berdasarkan hasil penelitian beban kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga.

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and work loyalty on employee job satisfaction at Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga. Respondents in this study were 80 employees of Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga, data collection using questionnaires. Data analysis techniques were carried out using SPSS version 29. Based on the results of the study, workload and work loyalty have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga

Info Artikel

- **Menerima** : 15th Agustus, 2024
- **Direvisi** : 10th Oktober, 2024
- **Diterbitkan** : 31th Oktober, 2024
- **Halaman** : 578-591
- **DOI** : 10.33019/ijbe.v7i3.748
- **JEL** : F64, J28
- **Kata kunci** : Beban Kerja, Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja



1. Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan mewujudkan visi serta misinya sangat bergantung pada peran serta kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Oleh karena itu, upaya pengembangan SDM secara berkelanjutan diperlukan agar perusahaan dapat memiliki SDM yang berkualitas tinggi, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja optimal. Kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat individual, di mana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai yang mereka anut. Semakin pekerjaan sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai individu, maka tingkat kepuasan mereka akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai tersebut, maka tingkat kepuasan cenderung rendah. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, menciptakan kepuasan kerja di lingkungan kerja sangat penting. Ketidakpuasan terhadap tugas dan tanggung jawab dapat menimbulkan sikap negatif yang mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja karyawan. Maka, penting bagi perusahaan untuk terus mengembangkan SDM dan memahami serta memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai individu karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan kesejahteraan mereka.

Fuel Terminal Baturaja, sebagai salah satu fasilitas penyimpanan bahan bakar minyak (BBM) yang dimiliki oleh PT Pertamina Patra Niaga, menjadi penting dalam rantai pasok energi. Kepuasan kerja karyawan di sini sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan merasa puas dan terpenuhi dalam menjalankan tugas mereka. Ketidakpuasan kerja, di sisi lain, bisa menciptakan sikap negatif terhadap pekerjaan yang dapat merugikan kinerja dan motivasi karyawan. Beban kerja dan loyalitas kerja adalah faktor utama yang berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan kelelahan dan stres, yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja. Di samping itu, loyalitas kerja juga penting; pengawasan yang berlebihan dapat mengurangi kepercayaan karyawan dan berdampak negatif pada motivasi dan kepuasan kerja mereka. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memperhatikan dengan seksama beban kerja dan loyalitas kerja karyawan. Ini dapat dilakukan dengan cara selektif dalam merekrut karyawan yang memiliki kualifikasi dan persyaratan yang sesuai dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan strategi manajemen beban kerja yang efektif dan menjaga keseimbangan dalam loyalitas kerja, sehingga karyawan merasa didukung dan dihargai dalam menjalankan tugas mereka. Dengan memperhatikan hal ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja serta kontribusi positif mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Namun kenyataannya tidak semua karyawan merasakan kepuasan yang tinggi setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja mengutarakan bahwa

mereka tidak merasakan kepuasan kerja dengan melihat beberapa faktor seperti jam kerja yang terkadang tidak tepat waktu, hambatan dalam bekerja dan faktor lainnya. Beberapa karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja adalah Awak Mobil Tangki (AMT) yang sudah bekerja di Fuel Terminal Baturaja, AMT terkadang mengalami kendala di dalam perjalanan sehingga waktu bekerjanya menjadi sedikit lebih lama dari biasanya. Akibat beban kerja yang tinggi mengakibatkan target karyawan Fuel Terminal Baturaja tidak tercapai. Loyalitas kerja juga tidak dimiliki oleh semua Awak Mobil Tangki (AMT), beberapa AMT lebih memilih tidak bekerja apabila waktu dalam bekerja tidak sesuai dengan waktu jam bekerja yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tinggi dan loyalitas kerja yang rendah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga”

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah elemen yang paling penting dalam suatu perusahaan karena SDM sebagai penggerak dan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Bisa dikatakan bahwa SDM adalah aset berharga perusahaan yang harus diperhatikan kesejahteraannya. Perusahaan yang memberdayakan karyawannya dengan baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman dan memiliki kepuasan tersendiri dengan pekerjaannya (Novita & Kusuma, 2020). Menurut Wardani & Indriati (2023), SDM adalah elemen berharga bagi perusahaan dan berperan sebagai motor utama dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Halisa (2020), mendefinisikan Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan di bidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan dituntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif.

Beban Kerja

Menurut Menpan dalam Novita & Kusuma (2020), Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Sedangkan menurut Yonita & Aprilyanti (2022), Beban kerja adalah proses menganalisis waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang



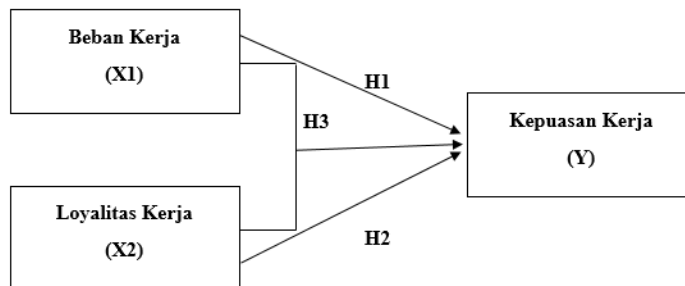
dalam melaksanakan tugas suatu pekerjaan (job) atau kelompok kerja (unit kerja) yang dilakukan dalam kondisi/situasi normal. Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas dapat dilihat bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul karena jumlah kegiatan atau tugas - tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan dan harus diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan.

Loyalitas Kerja

Menurut Siagian dalam Wardani & Indriati (2023), loyalitas kerja merupakan suatu kecenderungan yang dilakukan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, sebab loyalitas berpengaruh pada kenyamanan karyawan saat bekerja di suatu perusahaan. Loyalitas kerja merupakan unsur dalam menilai karyawan mencakup beberapa hal seperti kesetiaan kepada perusahaan, pekerjaan dan jabatan. Kesetiaan ditunjukkan oleh karyawan terhadap kesediannya dalam menjaga nama baik perusahaan baik di dalam maupun diluar pekerjaannya dari hasutan orang yang tidak bertanggungjawab Hasibuan dalam (Wardani & Indriati, 2023). Dari beberapa pengertian disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan tersebut berhasil secara maksimal.

Kepuasan Kerja

Menurut Jumawan & Fauzan (2024), Kepuasan kerja adalah respons yang efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja seorang karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena karyawan dalam suatu perusahaan inilah yang merupakan aspek paling penting dalam menentukan sukses atau tidaknya kegiatan suatu perusahaan. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga penting bagi seorang karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan ini harus diberikan dengan baik agar terjadi adab kerja, pengabdian, rasa cinta dan ketertiban kerja menjadi lebih tinggi. Dengan diciptakannya kepuasan kerja bagi karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga akan memberikan kesuksesan terhadap perusahaan (Astuti, 2022). Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat dilihat kepuasan kerja ialah perasaan karyawan, seperti perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Beban Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga dengan menggunakan sampel sebanyak 80 orang karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Karena data yang diperoleh nantinya berupa angka, dari angka yang diperoleh akan dianalisis data. Sumber data dalam penelitian kuantitatif yaitu melalui wawancara, observasi, dan lainnya, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain wawancara (*interview*), observasi dan daftar pertanyaan (*quesioner*). Kuesioner, yang dibuat menggunakan skala Likert 1 hingga 5, didasarkan pada penelitian terkait sebelumnya dan lulus penilaian validitas dan keandalan. Tabel variabel konstruksi dapat dilihat secara lebih rinci di bawah ini.

Tabel 1. Indikator Setiap Variabel

Variabel	Indikator
Beban Kerja (X1)	Target yang harus dicapai
	Kondisi pekerja
	Penggunaan waktu kerja
	Standar pekerjaan
Loyalitas Kerja (X2)	Ketaatan atau Kepatuhan
	Tanggung Jawab
	Pengabdian
	Kejujuran
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan terhadap pekerjaan
	Kepuasan terhadap imbalan
	Kepuasan terhadap supervisi atasan
	Kepuasan terhadap rekan kerja
	Kesempatan promosi

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik jawaban dari setiap responden mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Pengolahan data dilakukan apabila data sudah terkumpul, yang dilakukan dengan menggunakan perangkat komputer dan

menggunakan program SPSS (Statistical Product And Service Solution) dan teknik yang digunakan dalam pembahasan pengaruh beban kerja dan loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 4. 1

**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin
Fuel Terminal Baturaja PT. Pertamina Patra Niaga**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	73	91,3 %
Perempuan	7	8,8 %
Jumlah	80	100 %

Sumber : Penulis (2024)

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa 73 responden, atau 91,3 %,adalah laki-laki, dan 7 responden, atau 8,8 %, adalah perempuan.

Tabel 4. 2

**Karakteristik Responden berdasarkan Usia
Fuel Terminal Baturaja PT. Pertamina Patra Niaga**

Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 – 30 th	8	10 %
31 – 50 th	72	90 %
Jumlah	100	100 %

Sumber : Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, terdapat 8 responden atau 10 % pada kelompok usia 20–30 tahun dan 72 responden atau 90 % pada kelompok usia 31–50 tahun.

Tabel 4. 3

**Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja
Fuel Terminal Baturaja PT. Pertamina Patra Niaga**

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 – 5 th	2	2,5 %
6 – 10 th	32	40 %
>10 th	46	57,5 %
Jumlah	80	100 %

Sumber: Penulis (2024)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa 2 responden atau 2,5 % telah bekerja satu sampai lima tahun, 32 responden atau 40 % bekerja selama enam sampai sepuluh tahun, 46 responden atau 57,5 % telah bekerja lebih dari sepuluh tahun.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir
Fuel Terminal Baturaja PT. Pertamina Patra Niaga

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	0	0 %
D3	8	10 %
S1	72	90 %
S2	0	0 %
Jumlah	80	100 %

Sumber: Penulis (2024)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan 0 responden atau 0 % mempunyai pendidikan SMA, 8 responden atau 10 % berpendidikan D3, 72 responden atau 90 % memiliki gelar S1, dan 0 responden atau 0 % memiliki gelar S2.

Deskripsi Tanggapan Karyawan

Tabel 4. 5
Tanggapan karyawan tentang beban kerja (X1)

No	Daftar Pertanyaan	Mean
1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	3,59
2.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	3,56
3.	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	3,60
4.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	3,68
5.	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor	3,76
Mean		3,64

Sumber: Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 menggambarkan bahwa rata-rata respon pegawai terhadap variabel beban kerja (X1) sebesar 3,64. Rata-rata pada variabel ini termasuk dalam kategori “Baik” menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini praktik beban kerja dilakukan perusahaan dengan baik

Tabel 4. 6
Tanggapan karyawan tentang loyalitas kerja (X2)

No	Daftar Pertanyaan	Mean
1.	Saya mematuhi setiap peraturan yang ada dikantor baik peraturan tentang kepegawaian maupun peraturan dalam pelayanan	4,11
2.	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan baik di dalam maupun diluar kantor	3,99
3.	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	4,16
4.	Saya memberikan segala kemampuan dan keahlian mencapai hasil yang maksimal	4,25
5.	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya selalu saya kerjakan dengan senang hati	4,04
Mean		4,11

Sumber: Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 menggambarkan bahwa rata-rata respon pegawai terhadap variabel loyalitas kerja (X2) sebesar 4,11. Rata-rata pada variabel ini termasuk dalam kategori “Sangat Baik” menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini praktik loyalitas kerja dilakukan perusahaan dengan sangat baik

Tabel 4. 7
Tanggapan karyawan tentang Kepuasan Kerja (Y)

No	Daftar Pertanyaan	Mean
1.	Saya selalu ikhlas dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang di amanatkan kepada saya	4,16
2.	Saya merasa puas dan sangat bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	4,23
3.	Saya puas dengan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri atau keahlian dengan didukung adanya pelatihan dan diklat	4,10
4.	Saya berharap adanya tindak lanjut untuk kedepannya supaya baik kemampuan dan pengetahuan dapat berkembang luas	4,19
5.	Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan perasaan senang	4,21
Mean		4,18

Sumber: Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 menggambarkan bahwa rata-rata respon pegawai terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 4,18. Rata-rata pada variabel ini termasuk dalam kategori “Baik” menunjukkan bahwa sebagian besar responden meyakini praktik kepuasan kerja dilakukan perusahaan dengan baik

Uji Validitas

Tabel 4. 8
Uji Validitas Beban Kerja

Variabel / Indikator	<i>Rhitung</i>	<i>Rtabel</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)			
X1.1	0,762	0,2199	VALID
X1.2	0,760	0,2199	VALID
X1.3	0,613	0,2199	VALID
X1.4	0,582	0,2199	VALID
X1.5	0,516	0,2199	VALID

Sumber: Penulis (2024)

Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai *r* hitung masing-masing indikator lebih tinggi dibandingkan pada Tabel *r* tabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian “Beban Kerja (X1)” dianggap valid sebagai variabel indikator

Tabel 4. 9
Uji Validitas Loyalitas Kerja

Variabel / Indikator	<i>Rhitung</i>	<i>Rtabel</i>	Keterangan
Loyalitas Kerja (X2)			
X1.1	0,556	0,2199	VALID
X1.2	0,658	0,2199	VALID
X1.3	0,689	0,2199	VALID
X1.4	0,689	0,2199	VALID
X1.5	0,738	0,2199	VALID

Sumber: Penulis (2024)

Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa nilai *r* hitung masing-masing indikator lebih tinggi dibandingkan pada Tabel *r* tabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian “Loyalitas Kerja (X2)” dianggap valid sebagai variabel indikator

Tabel 4. 10
Kepuasan Kerja

Variabel / Indikator	<i>Rhitung</i>	<i>Rtabel</i>	Keterangan
Loyalitas Kerja (X2)			
X1.1	0,737	0,2199	VALID
X1.2	0,799	0,2199	VALID
X1.3	0,711	0,2199	VALID
X1.4	0,745	0,2199	VALID
X1.5	0,499	0,2199	VALID

Sumber: Penulis (2024)

Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa nilai *r* hitung masing-masing indikator lebih tinggi dibandingkan pada Tabel *r* tabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penelitian “Kepuasan Kerja (Y)” dianggap valid sebagai variabel indikator.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,658	Reliabel
Loyalitas Kerja (X2)	0,681	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,723	Reliabel

Sumber: Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas bahwa variabel bebas yang terdiri dari beban kerja (X1), Loyalitas kerja (X2). Selanjutnya nilai Cronch alpha setiap variabel kecenderungan kepuasan kerja (Y) lebih besar dari 0,6 menunjukkan reliabilitas masing-masing variabel dan kesesuaiannya untuk diteliti lebih lanjut

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisi Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.544	2.116		.011
	Beban Kerja	.178	.067	.230	.009
	Loyalitas Kerja	.589	.083	.613	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Penulis (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, $Y = 1,629 + 0,178 X_1 + 0,589X_2$. Nilai konstanta sebesar 5.544 artinya apabila Beban kerja dan Loyalitas Kerja nilainya konstan maka kepuasan kerja karyawan nilainya 5.544. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah 0,178, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja, kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,178, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dalam model regresi tetap konstan. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah 0,589, yang menunjukkan bahwa Loyalitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu satuan dalam loyalitas kerja, kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,589, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dalam model regresi tetap konstan

Uji Determinasi

Tabel 4.13

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.410	1.527

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

Dari perhitungan diatas, diperoleh nilai R square = 0,652. Ini menunjukkan bahwa beban kerja dan loyalitas kerja menjelaskan 65,2% variasi dalam kepuasan kerja di Fuel Terminal Baturaja PT. Pertamina Patra Niaga. sisanya, sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini

Uji T

Tabel 4.14

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.544	2.116		2.620	.011
	Beban Kerja	.178	.067	.230	2.664	.009
	Loyalitas Kerja	.589	.083	.613	7.088	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut : Untuk variabel Beban Kerja, nilai T_{hitung} adalah 2,664 dengan tingkat signifikansi 0,009 sementara nilai T_{tabel} adalah 1,665. Karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,664 > 1,665$) dan tingkat signifikansinya adalah 0,009, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja di Fuel Terminal Baturaja PT. Pertamina Patra Niaga. Untuk variabel Loyalitas Kerja, nilai T_{hitung} adalah 7,088 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ sementara nilai T_{tabel} adalah 1,665. Karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($7,088 > 1,665$) dan tingkat signifikansinya adalah $< 0,001$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja di Fuel Terminal Baturaja PT. Pertamina Patra Niaga

Uji F

Tabel 4.15

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.543	2	66.272	28.437	<,001 ^b
	Residual	179.444	77	2.330		
	Total	311.988	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

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

Berdasarkan hasil uji f diatas dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} 28,437 dengan nilai signifikansi sebesar <0,001 Sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,96. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (28,437>3,96) dan tingkat signifikannya <0,001 maka secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di Fuel Terminal Baturaja PT. Pertamina Patra Niaga

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mendeskripsikan variabel independen yaitu beban kerja dan loyalitas kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel dependent. Data primer yaitu data pengisian kuesioner dengan jumlah karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga sebanyak 80 karyawan digunakan untuk penelitian ini. Dalam penelitian ini ingin melihat seberapa besar pengaruh beban kerja dan loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga.

Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS versi 29 dalam uji T didapatkan nilai signifikan beban kerja 0,009 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 2,664 >1,665. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data dari SPSS versi 29 dalam uji T didapatkan nilai signifikan loyalitas kerja sebesar < 0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 7,088 >1,665. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya loyalitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja dan Loyalitas kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga. Hal ini dibuktikan dengan hasil output SPSS yang menunjukkan nilai yang diperoleh untuk variabel Beban Kerja dan Loyalitas Kerja

secara bersama-sama, yaitu 28,437. Berdasarkan uji F juga disimpulkan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu <0,001 yang menunjukkan adanya hubungan simultan antara Beban Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Fuel Terminal Baturaja PT. Pertamina Patra Niaga.

5. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel beban kerja, dan loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga. Berdasarkan hasil analisis berupa g-from kepada karyawan sebanyak 80 karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga. 2. Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga. 3. Beban Kerja dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga

Perusahaan diharapkan mampu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan, memberi dukungan dan memenuhi kebutuhan karyawan agar mereka bisa lebih berkonsentrasi lagi dalam bekerja. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas diri, bekerja dengan lebih baik lagi, agar pihak perusahaan bisa memenuhi kebutuhan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Referensi

1. A. Yulia, T. Bernhard, T. R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
2. A.A. Istri Ngurah Dyah Prami, Elsita Lisnawati Guntar, & I Putu Deddy Setiawan. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cendana Indoparls Buleleng Bali. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(2), 47–61. <https://doi.org/10.56915/miw.v5i2.127>
3. Akuntansi, J., & Ekonomi, I. (2022). e-ISSN : 2723-8121 | p-ISSN : 2723-813X. 101–113.
4. Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
5. Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.

6. Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
7. Ghozali Imam, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
8. H. Zulkifli Musthan. (2024). Konsep Manajemen Pendidikan & Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Tahta Media Group: Makassar (Issue April).
9. Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
10. Jumawan, & Fauzan, D. R. (2024). Determinasi Beban Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature SDM). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 191–203. <https://doi.org/>
11. Kurniawan, J., Mora, L., & Sadijah, N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE EXPRESS) Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(2), 1–23.
12. Makkira, M.Syakir, Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMARO)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
13. Manajemen, M. I., & Mimb, B. (2024). P-ISSN : 1411-1977 & E-ISSN 2809-67. 21, 244–254.
14. Maulhika Putri Winaryanti, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 253–267. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i1.2645>
15. Maulidiyah, V. N., Sari, I. P., & Yusmanisari, E. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Perawat di Ruang IGD RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan Relationship Between Job Satisfaction and Nurse Loyalty in The Emergency Room at RSUD Bangil Pasuruan Regency. 15(4), 185–190.
16. Mulyana, Y., Shaleh, A., & Misbah, I. (2021). Peran Penting Program Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Research And Development Di PT . Intera Lesatri Polimer Balaraja. 1(2).
17. Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*e-ISSN 2723-424X, 1(2), 164–173.
18. Ramadhanti, I. L. F., Darna, N., & Herlina, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 30–39. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/4344>
19. Risda pengestu, R., & Kustiawan, U. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Kepercayaan Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) dan Kinerja Karyawan. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 4(2), 64–69. <https://doi.org/10.34306/abdi.v4i2.940>



20. Rismawati, S., Pradiani, T. P., & Fathorrahman. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 154–171. <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.242>
21. Ritonga, S., & Sipahutar, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Hilton Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 23(1), 78–91.
22. Septianingrum, N. S., & Mellita, D. (2020). Health Workers of Regional Public Hospital Readiness on Digital Transformation Through E-HRD : Binary Logistic Approach. 7(x).
23. Simanjuntan, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
24. Sitorus, M., Manalu, T., & Andira, I. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Seleksi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari. *Tijarah*, 1(19), 119–128.
25. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
26. Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
27. Wardani, S., & Indriati, I. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 2(2), 10–16. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v2i2.4849>
28. Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 4(1), 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
29. Yonita, V., & Aprilyanti, R. (2022). Analisis Penerapan Prinsip–prinsip Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran/Rumah Makan/Kafe di Daerah Cikupa Tangerang). *ECo-Fin*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.32877/ef.v4i1.454>