

The Effect Of Workload And Job Satisfaction On Employee Performance At BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru

Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru

Anggy Dwy Lestary^{1*}, Okta Karneli²

Universitas Riau^{1,2}

anggy.dwy0503@student.unri.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The increasingly developing era of globalization, requires organizations to continue to move forward. Organizational progress cannot be separated from the role of human resources. This is because the strength of every organization lies in its human resources so that each employee's performance will determine the organization's performance. This research was conducted at BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru with the aim of knowing and analyzing the influence of workload and job satisfaction on the performance of BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru employees. Workload and job satisfaction are independent variables (X) while employee performance is the dependent variable (Y). This research uses the sampling total method, where all samples are taken from the total population because it is less than 100. Data obtained from the questionnaire results were processed using statistical testing via SPSS 24. From the results of the tests carried out, it shows that workload has a positive influence on employee performance, where $t_{hitung} = 8.389 > t_{tabel} = 1.987$ and sig value is $0,000 < 0,05$, then job satisfaction has a positive influence on employee performance where $t_{hitung} = 8.121 > t_{tabel} = 1.987$ and sig value is $0,000 < 0,05$. As well as workload and job satisfaction have a positive effect on employee performance, where the test value $f_{hitung} = 39,622 > f_{tabel} = 3,10$ and sig value is $0,00 < 0,05$.

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Employees Performance.

ABSTRAK

Semakin berkembangnya era globalisasi, menuntut organisasi untuk terus bergerak maju. Kemajuan organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia hal ini dikarenakan kekuatan setiap organisasi terletak pada sumber daya manusianya sehingga setiap kinerja karyawan akan menentukan kinerja organisasi. Penelitian ini dilakukan pada BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru. Beban kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen (X) sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini menggunakan metode total sensus, yang dimana seluruh sampel diambil dari seluruh total populasi karena kurang dari 100. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner diolah dengan pengujian statistik melalui SPSS 24. Dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} = 8.389 > t_{tabel} = 1.987$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, selanjutnya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} = 8.121 > t_{tabel} = 1.987$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Serta beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana nilai uji $f_{hitung} = 39,622 > f_{tabel} = 3,10$ dan nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kantor Cabang BPJS Kesehatan di Jalan Tuanku Tambusai, Pekanbaru, merupakan salah satu dari empat kantor cabang (KC) dan sepuluh Kantor Layanan Operasional Kabupaten (KLOK) di Provinsi Riau. BPJS Kesehatan memegang peran penting dalam melayani masyarakat melalui tugas pokok dan fungsinya. Kinerja individu dalam organisasi menjadi kunci keberhasilan, sebagaimana dikemukakan oleh Rao dan Donnely (Indrasari, 2017). Oleh karena itu, fokus

organisasi ke depan adalah meningkatkan kinerja individu untuk merangsang peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Kartikasari & Irbayuni (2022), kinerja karyawan adalah ukuran efektivitas mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik berkontribusi pada kualitas perusahaan, sementara kinerja yang buruk dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Faktor seperti beban kerja dapat mempengaruhi kinerja, sebagaimana disebutkan oleh Yusuf (2019) dan disokong oleh penelitian terdahulu (Triandana et al, 2021; Delvi, 2020; Steffany & Hikmah, 2023), yang menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Mahawati et al (2021), beban kerja mencakup beban fisik dan mental, dan harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang baik, seperti yang diungkapkan oleh Sinambela (2010) dan penelitian terdahulu (Nur et al, 2021; Sausan et al, 2021; Rehatta & Tutupoho, 2019).

Pada tahun 2022, BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru memiliki 90 karyawan, terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap. Meskipun jumlah karyawan meningkat setiap tahun, data menunjukkan bahwa kinerja perusahaan mengalami penurunan. Evaluasi kinerja karyawan didasarkan pada efektivitas, efisiensi, pelaksanaan kegiatan, realisasi target, dan pelayanan. Meskipun target diberikan tinggi, namun karyawan belum dapat mencapainya sepenuhnya.

Dugaan bahwa target yang tinggi mengakibatkan karyawan sulit mengoptimalkan realisasi target, yang berdampak pada kinerja perusahaan. Hal ini disokong oleh observasi dan wawancara, yang menunjukkan bahwa banyak timeline kerja yang tidak terpenuhi. Beban kerja yang tinggi juga terlihat dari tingkat absensi yang meningkat, yang dapat mengganggu stabilitas perusahaan.

Dalam konteks ini, peningkatan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru memerlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk beban kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, serta menawarkan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Banyaknya jumlah absensi juga dapat mencerminkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum tinggi. Hal ini penting untuk diperhatikan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru, perlu adanya peninjauan kembali terhadap faktor-faktor yang dapat menumbuhkan kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan kerja akan sangat berdampak pada kinerja karyawan, seperti kedisiplinan karyawan yang akan menurun hingga pada akhirnya akan mengganggu aktivitas pencapaian tujuan organisasi.

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Fadhillah et al (2019), beban kerja merupakan segala jenis kegiatan yang harus di selesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari batas waktu yang diberikan dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas menjadi beban bagi karyawan. Selain itu juga karyawan diperhadapkan dengankuantitas pekerjaan yang harus di selesaikan, yang mungkin tidak sebanding dengan kemampuan karyawan. Kondisi ini akan menuntut karyawan memberikan seluruh energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan menyebabkan beban kerja yang tinggi.

Beban kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Beban kerjayang tidak proporsional kemungkinan akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan yang tidak optimal (Astianto, 2014). Ukuran beban kerja yang terlalu tinggi dan terlalurendah memiliki korelasi dengan kinerja yang rendah (Budiasa, 2021).

Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan diperkuat dengan penelitian 487 terdahulu yang dilakukan oleh Triandana et al (2021) yang mengungkapkan bahwa hasil penelitiannya ialah beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Indrasari (2017) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai pekerjaan seseorang. Sinambela (2010), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan, dimana seseorang yang puas akan pekerjaannya memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan/ organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya mereka akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rehatta & Tutupoho (2019) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan dapat menjelaskan secara teoritis keterkaitan antar variabel independen dan dependen.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya maka dapat ditarik dugaan sementara yang diambil sebagai hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru.

H2: Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru.

H3: Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini didasarkan pada filsafat positivisme dan menggunakan analisis data kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Tuanku Tambusai, Labuh Baru Bar, Kec. Payung Sekaki.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru sebanyak 90 karyawan. Sampel menggunakan Total Sampling, dengan seluruh populasi dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data terbagi menjadi data primer (diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara dan kuesioner) dan data sekunder (diperoleh dari berbagai sumber seperti laporan, arsip, jurnal, dan penelitian terdahulu).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian meliputi tes, wawancara, observasi, dan kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden.

Konsep Operasional

Tabel 1. Operasional Variabel

No (1)	Variabel (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)
1	Beban Kerja (Koesomowidjojo, 2017)	(X1)Target yang harus dicapai	a. penetapan target kerjakaryawan b. kesesuaian target dengan kemampuan karyawan
		Kondisi pekerjaan	a. kemampuan melakukan pekerjaan b. kesesuaian pekerjaan
		Penggunaan waktu kerja	a. ketepatan waktu bekerja b. penggunaan waktu secara efisien
		Lingkungan pekerjaan	a. kondisi fisik lingkungan kerja yang mendukung b. kondisi non fisik lingkungan kerja
2	Kepuasan Kerja (X2) (Luthans, 2006)	Pembayaran (<i>pay</i>)	a. gaji yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan dasar yang layak b. ketepatan waktu dalam membayar gaji c. gaji yang diterima sesuai dengan prinsip keadilan
		Pekerjaan (<i>job</i>)	a. kemampuan dalam menjalankan tugas b. seberapa penting pekerjaan yang dilakukan tersebut bagi orang lain c. sejauh mana seseorang terlibat dalam suatu pekerjaan.
		Promosi (<i>promotion</i>)	a. karyawan diberikan jabatan sesuai dengan keahlian b. adanya kesempatan yang sama untuk menduduki posisi puncak

No (1)	Variabel (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)
			C. prosedur kenaikan jabatan
		Atasan (Supervisor)	a. hubungan yg baik dengan atasan b. pengawasan terhadap kinerja karyawan c. pembinaan profesional atasan
		Rekan Kerja (Co-Workers)	a. Hubungan baik dengan atasan b. Pengawasan terhadap kinerja karyawan c. Pembinaan Profesional atasan
3	Kinerja Karyawan (Mangkunegara. & Prabu, 2011)	(Y) Kualitas	a. Kemampuan b. Keterampilan
		kuantitas	a. Mencapai target yang ditetapkan b. Hasil kerja yang meningkat dari waktu ke waktu
		Pelaksanaan Tugas	a. Penyelesaian tugas dengan baik b. Melaksanakan tugas secara efisien dan efektif
		Komitmen	a. Tingkat kehadiran b. Melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

Teknik Pengumpulan Data

Teknik wawancara dan kuisioner/angket digunakan untuk mengumpulkan data dari manajer HRD/personalia dan karyawan yang dipilih. Kuisioner disebarkan melalui link aplikasi Google.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah pengumpulan data dari seluruh responden dan sumber data lainnya. Termasuk di dalamnya analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak statistik SPSS.

Uji Instrumen Data

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan kualitas data yang diperoleh.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa asumsi dasar regresi linear.

Uji Analisis Data

Termasuk di dalamnya analisis regresi linear sederhana dan berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk uji parsial, uji F digunakan untuk uji simultan, dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variabilitas data.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas:

- Uji validitas dilakukan untuk mengukur validitas pernyataan dalam kuesioner menggunakan Corrected Item-Total Correlation.
- Semua pernyataan pada variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas:

- Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kestabilan dan konsistensi responden dalam memberikan informasi penelitian.
- Semua variabel (beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan) memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60, menunjukkan reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik Normalitas:

- Uji normalitas dilakukan untuk memastikan distribusi variabel adalah normal.
- Nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai residual dari semua variabel terdistribusi secara normal.

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas:

- Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan kuat antara variabel independen dalam model regresi.
- Tidak terdapat multikolinearitas antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja, dengan nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10,00.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas:

- Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah varians dari residual model regresi berubah secara tidak merata.
- Tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi karena nilai signifikansi variabel beban kerja dan kepuasan kerja > 0,05.

Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana pada penelitian ini variabel yang akan diukur ialah pengaruh beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru. Berikut tabel hasil uji analisis regresi linear sederhana.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.972		3.081	.003
	Beban Kerja	.795	.667	8.389	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (α) sebesar 6.972 dan

nilai koefisien variabel beban kerja (bX_1) sebesar 0,795.

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 6.972 + 0,795$$

Sehingga dari hasil model persamaan diatas maka dapat diartikan sebagai berikut.

1. Nilai konstan sebesar 6.972, diartikan apabila beban kerja diasumsikan nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 6.972
2. Nilai koefisien regresi beban kerja yang bernilai 0,795 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,795. Koefisien yang bernilai positif berarti adanya hubungan positif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin naik beban kerja maka akan diikuti kenaikan kinerja karyawan.

Hasil Uji Parsial (t-Test)

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi signifikansi relatif dari masing-masing variabel independen dalam model regresi berganda. Hasil uji parsial membantu mengidentifikasi variabel independen mana yang memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai t dapat dilihat pada tabel t tabel dan probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan begitu pula sebaliknya. Berikut tabel hasil uji parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji t Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.972		3.081	.003
	Beban Kerja	.795	.667	8.389	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Dari tabel 3 hasil diatas dapat diketahui bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 8.389. Dimana $t_{hitung} = 8.389 > t_{tabel} = 1.987$ dan nilai signifikansi beban kerja sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru dapat diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi, biasanya dilambangkan dengan R-squared (R^2), mengindikasikan proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja Terhadap
Model Summary^b

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.444	.438	4.63905

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,444 yang artinya variabel beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat menerangkan variasi dari kinerja karyawan adalah sebesar 44,4% sedangkan sisanya sebesar 55,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana pada penelitian ini variabel yang akan diukur ialah pengaruh beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru. Berikut tabel hasil uji analisis regresi linear sederhana.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	9.605	2.020		4.755	.000
	Kepuasan Kerja	.522	.064	.655	8.121	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (α) sebesar 9.605 dan nilai koefisien variabel beban kerja (bX_1) sebesar 0,522.

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 9.605 + 0,522$$

Sehingga dari hasil model persamaan diatas maka dapat diartikan sebagai berikut.

1. Nilai konstan sebesar 9.605, diartikan apabila kepuasan kerja diasumsikan nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 9.605
2. Nilai koefisien regresi beban kerja yang bernilai 0,522 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,522. Koefisien yang bernilai positif berarti adanya hubungan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin naik kepuasan kerja maka akan diikuti kenaikan kinerja karyawan.

Hasil Uji Parsial (t-Test)

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi signifikansi relatif dari masing-masing variabel independen dalam model regresi berganda. Hasil uji parsial membantu mengidentifikasi variabel independen mana yang memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai t dapat dilihat pada tabel t dan probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan begitu pula sebaliknya. Berikut tabel hasil uji parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji t Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized		Standardized			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.605	2.020		4.755	.000	
	Kepuasan Kerja	.522	.064	.655	8.121	.000	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Dari tabel 6 hasil diatas dapat diketahui bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 8.121. Dimana $t_{hitung} = 8.121 > t_{tabel} = 1.987$ dan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru dapat diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi, biasanya dilambangkan dengan R-squared (R^2), mengindikasikan proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi.

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.428	.422	4.70510

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,428 yang artinya variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat menerangkan variasi dari kinerja karyawan adalah sebesar 42,8% sedangkan sisanya sebesar 57,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana variabel independen pada penelitian ini adalah beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y) BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	6.599	2.215		2.980	.004
	Beban Kerja	.243	.167	.396	2.833	.006
	Kepuasan Kerja	.259	.112	.324	2.318	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (α) sebesar 6.599 dan nilai koefisien variabel beban kerja (bX_1) sebesar 0,243 dan nilai koefisien variabel kepuasan kerja (bX_2) sebesar 0,259. Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$Y = 6.599 + 0,243 + 0,259$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Beban Kerja X_2 = Kepuasan Kerja

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan hasil yaitu:

- 1) Apabila konstanta (α) sebesar 6,599 maka dapat diartikan jika beban kerja dan kepuasan kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 6,599
- 2) Apabila beban kerja meningkat sebesar 0,243 maka akan meningkatkan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru sebesar 6.599 secara konstan.
- 3) Apabila kepuasan kerja meningkat sebesar 0,259 maka akan meningkatkan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru sebesar 6.599 secara konstan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik simultan pada umumnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1624.645	2	812.323	39.622	.000 ^b
	Residual	1783.651	87	20.502		
	Total	3408.296	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Maka dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis uji $f_{hitung} = 39,622 > f_{tabel} = 3,10$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0

diterima dan H_0 ditolak yang artinya beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi, biasanya dilambangkan dengan R-squared (R^2), mengindikasikan proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.477	.465	4.52788

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,477 yang artinya bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru sebesar 47,7%. Sedangkan sisa 52,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} 8.389 lebih besar dari t_{tabel} 1.987 dengan nilai signifikansi beban kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai 0,795 yang apabila beban kerja meningkat sebesar 0,795 akan meningkatkan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru sebesar 6,972 secara konstan.

Kemudian diperoleh nilai R Square sebesar 44,4% yang artinya beban kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 44,4%. Dari hasil analisis regresi ini dapat diartikan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru tidak sepenuhnya diperankan oleh beban kerja namun juga ada variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Stefanny & Hikmah, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} 8.121 lebih besar dari t_{tabel} 1.987 dengan nilai signifikansi beban kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai 0,522 yang apabila beban kerja meningkat

sebesar 0,522 akan meningkatkan kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru sebesar 9,605 secara konstan.

Kemudian diperoleh nilai R^2 sebesar 42,8% yang artinya beban kerja dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8%. Dari hasil analisis regresi ini dapat diartikan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru tidak sepenuhnya diperankan oleh kepuasan kerja namun juga ada variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nur, Rahman, & Nurjannah, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, pengaruh tersebut menyatakan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan secara positif atau meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sudiyanto, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang disebabkan oleh variabel beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji simultan diperoleh f_{hitung} sebesar 39,622 lebih besar f_{tabel} sebesar 3,10 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Ini membuktikan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga yaitu "Diduga terdapat pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru" dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antar beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru. Berdasarkan perolehan R^2 sejumlah 0,477 atau 47,7%, yang artinya adanya persentase pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47,7% dan sisa 52,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Ditinjau dari analisis deskriptif dalam penelitian ini terhadap beban kerja pada BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru yang dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari setiap item pernyataan yang dikategorikan baik, namun pada item pernyataan kesesuaian kuantitas target dan penggunaan waktu istirahat untuk melanjutkan pekerjaan masih terkategori cukup baik. Kemudian hasil analisis deskriptif kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja dikategorikan baik, meski dengan demikian masih ada item pernyataan yang mendapat kategori cukup baik yaitu kesesuaian pekerjaan dengan keinginan karyawan. Pada hasil analisis deskriptif kinerja karyawan menunjukkan hasil analisis yang dikategorikan cukup baik, hal ini dikarenakan terdapat item pernyataan yang berkategori cukup baik yaitu kemampuan mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan selalu datang tepat waktu.
2. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru. Apabila beban kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara konstan.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cab. Pekanbaru. Apabila kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara konstan.
4. Terdapat pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja dan

kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah dijelaskan, berikut beberapa saran yang diberikan peneliti sebagai kontribusi pemikiran bagi pihak BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru dan peneliti selanjutnya.

1. Beban kerja pada indikator target yang harus dicapai dan penggunaan waktu kerja berada pada kategori cukup baik, sehingga dengan ini BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru sebaiknya lebih memperhatikan indikator target yang harus dicapai dan penggunaan waktu kerja agar beban kerja yang ditetapkan dapat berjalan dengan baik.
2. Kepuasan Kerja pada indikator pekerjaan berada pada kategori cukup baik, sehingga dengan ini diharapkan BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru untuk lebih memperhatikan indikator pekerjaan agar tingkat kepuasan dapat dirasakan sesuai dengan yang diharapkan.
3. Secara keseluruhan kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru berada pada kategori cukup baik. Dapat dilihat pada indikator kuantitas, pelaksanaan tugas dan komitmen yang berada pada skor terendah, sehingga dengan ini diharapkan BPJS Kesehatan Cabang Pekanbaru untuk lebih memperhatikan indikator tersebut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.
4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Andini Qurniadi, P., Ummul Khair, A., & Wahdani Al Asbara, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar. *Nobel Management Review, Vol.4 No 1*, 80–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.37476/nmar.v4i1.3851>
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. In *CORE*. <https://core.ac.uk/download/pdf/151518388.pdf>
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia* (Issue July).
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. CV. Widina Persada Bandung.
- Delvi, I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *Skripsi*, 1–113. <https://repository.uin-suska.ac.id/31265/2/SKRIPSI IMELIA DELVI.pdf>
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management* (8th Ed, In). Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- Fadhillah, A., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2019). Pengaruh Kesimbangan Kehidupan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, 5(2)*, 1–14.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, I. D. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPFE-Yogyakarta.
- Ilyas, Y. (1999). *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. FKM UI.IQ PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. [file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. \(z-lib.org\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf)
- Iroth, A., Lengkong, V. ictor P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja

- Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107.
- Kartikasari, C. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(4), 931. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i4.1093>
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Luthans. (2006). *Organization Behavior Eight Edition*. McGraw-Hill, 2006.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara., & Prabu, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zipatama. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nur, S. K., Rahman, R., & Nurjannah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 78. <https://doi.org/10.52423/bujab.v6i1.19378>
- Raharjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 53, Issue 9). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rehatta, P. N. R., & Tutupoho, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Ambon. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 330–342. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.94>
- Robbins, S. P. dan T. A. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas*. Jakarta Salemba Empat.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sari sasi gendro, dea aulya. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *LP2M UST Jogja* (Issue March). CV. Pustaka Ilmu.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sinambela, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Steffany, C., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis. *ECO-BUSS*, 5(3), 857–866. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.622>
- Sudiyanto, Toto. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 1
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif (Edisi Kedua)*. CV. Alfabeta.
- Triananda, R., Hendriani, S., & Machasin, M. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 271–280. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i3.729>
- Tsaury, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *STAIN Jember Press* (Vol. 1). STAIN Jember Press.
- Yusuf, R. M. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Indospice Di Manado the Influence of Employee Engagement , Workload , and Job Satisfaction of the Employee Performance At Cv . Indospice in Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.