

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda

The Effect of Workload on Employee Performance With Job Satisfaction as a Mediating Variable at Perumdam Tirta Kencana Samarinda City

Syaharuddin Y¹✉, Antiny Octavia²

¹Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

²Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

✉Corresponding author: syaharuddin.y@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada pembuktian pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja yang bertindak sebagai variabel mediasi. Sistem penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda sebagai objek. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 60 responden, dengan menggunakan analisis jalur, penelitian ini menguji 4 hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Beban Kerja berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Abstract

This study focuses on proving the effect of workload on the employee performance with job satisfaction acting as a mediating variable. While this research system is quantitative with the Perumdam Tirta Kencana employees in Samarinda City as the object. The sample of this study was 60 respondents, with using path analysis, and this study tested 4 hypotheses. The results showed that: (1) workload had a significant negative effect on employee performance, (2) workload had a significant positive effect on job satisfaction, (3) job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, and (4) workload has a significant positive indirect effect on employee performance through job satisfaction.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Syaharuddin Y, Antiny Octavia.

Article history

Received 2025-09-01

Accepted 2025-09-15

Published 2025-10-31

Kata kunci

Beban Kerja;
Kepuasan Kerja;
Kinerja Karyawan.

Keywords

Workload;
Job Satisfaction;
Employee Performance.

1. Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara optimal, khususnya sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja para karyawannya. Meskipun teknologi dan mesin modern telah banyak membantu efisiensi kerja, tanpa dukungan tenaga kerja yang terampil dan kompeten, operasional perusahaan tidak akan berjalan secara maksimal (Samsuni, 2017). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang profesional menjadi faktor strategis dalam menjaga dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama yang mencerminkan keberhasilan pengelolaan SDM. Afandi (2018:83), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok berdasarkan tanggung jawab dan kewenangan, yang dilakukan secara sah dan sejalan dengan nilai-nilai moral serta tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan dan kinerja tinggi menjadi aset penting yang sangat menentukan arah dan keberhasilan perusahaan. Namun demikian, kinerja karyawan tidak selalu menunjukkan tren positif dan stabil, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Tarwaka (2011:106) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang dapat berupa beban fisik maupun mental (Mahendrawati & Indrawati, 2015). Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, mengganggu kesehatan, dan pada akhirnya menurunkan efektivitas kerja. Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif antara beban kerja dan kinerja (Paramitadewi, 2017), sementara penelitian lain justru menemukan pengaruh positif (Ohorela, 2021), sehingga hubungan keduanya masih perlu dikaji lebih lanjut.

Selain beban kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Indrawati, 2013). (Amalia, 2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan respon personal yang dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan, termasuk beban kerja. (Paparang et al., 2021) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Namun, ketika beban kerja terlalu berat, kepuasan kerja dapat menurun dan berdampak negatif terhadap kinerja (Mahendrawati & Indrawati, 2015), sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja.

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif dengan teknik mengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling yaitu teknik cara pengambilan data atau sampel sehingga semua data mempunyai kemungkinan terpilih sebagai sampel yang sama besar. Selanjutnya sampel diambil dengan menggunakan jenis simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dari populasi, di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih.

Dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan populasi sebanyak 153 pegawai maka di dapatkan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis dengan Structure Equation Modelling (SEM) yang berbasis variance yaitu Partial Least Square (PLS) melalui program SmartPLS.

3. Hasil dan Pembahasan

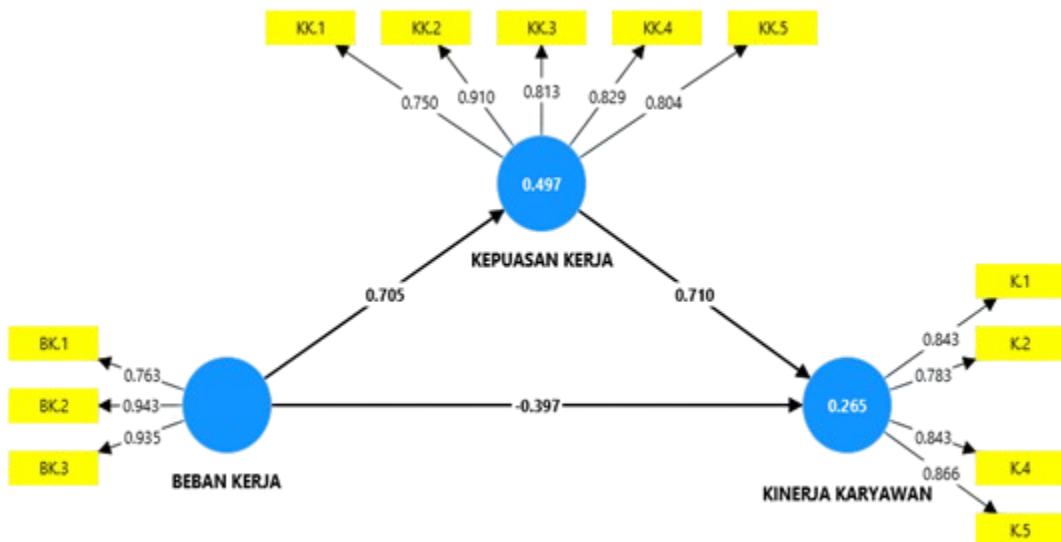
3.1. Hasil Penelitian

3.1.1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Abdillah & Hartono (2015:188), model pengukuran berfungsi untuk mengevaluasi validitas konstruk serta reliabilitas dari instrumen yang digunakan. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji reliabilitas menggunakan dua metode yaitu cronbach's alpha dan composite reliability. Cronbach's alpha digunakan dalam menguji nilai reliability atau reliabilitas antara indikator dari konstruk yang membentuknya sedangkan composite reliability digunakan untuk mengestimasi konsistensi internal dari suatu konstruk.

3.1.2. Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada indikator yang tidak valid. Indikator tersebut yaitu kinerja indikator 3. Maka untuk indikator yang tidak valid dikeluarkan dari model dan dilakukan modifikasi sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Analisis Algoritma SmartPLS

Tabel 1. Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Beban Kerja	BK.1	0.763	Valid
	BK.2	0.943	Valid
	BK.3	0.935	Valid
Kinerja Karyawan	K.1	0.843	Valid
	K.2	0.783	Valid
	K.4	0.843	Valid
	K.5	0.866	Valid
	KK.1	0.750	Valid
Kepuasan Kerja	KK.3	0.910	Valid
	KK.3	0.813	Valid
	KK.4	0.829	Valid
	KK.5	0.804	Valid

Berdasarkan tabel 1 dan gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa semua indikator varibel penelitian ini valid, karena nilai Outer Loadings masing-masing indikator lebih besar dari 0,7.

3.1.3. Average Variance Extracted (AVE)

Selain mengevaluasi nilai outer loadings, penelitian ini juga mempertimbangkan nilai Average Variance Extracted (AVE). nilai AVE dianggap valid jika memiliki nilai $> 0,5$. Dibawah ini merupakan nilai AVE dari masing-masing variabel.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)	
Beban Kerja	0.782
Kepuasan Kerja	0.677
Kinerja Karyawan	0.696

Berdasarkan tabel hasil uji AVE diatas, semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini memiliki nilai $> 0,50$ sehingga dikatakan valid dan dapat diterima.

3.1.4. Validitas Diskriminan (Cross Loading)

Pada pengujian validitas diskriminan, indikator reflektif dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstruknya. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 3. Cross Loading

Variabel/Indikator	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
BK.1	0.763	0.489	0.188
BK.2	0.943	0.686	0.066
BK.3	0.935	0.674	0.046
K.1	0.074	0.347	0.843
K.2	0.141	0.370	0.783
K.4	0.060	0.333	0.843
K.5	0.076	0.384	0.866
KK.1	0.562	0.750	0.319
KK.2	0.640	0.910	0.382
KK.3	0.544	0.813	0.214
KK.4	0.637	0.829	0.503
KK.5	0.487	0.804	0.294

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan adanya validitas diskriminan yang baik. Hal itu dikarenakan nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan nilai konstruk lainnya.

3.1.5. Heterotrait-monotrait ratio of correlations (HTMT)

Selain berdasarkan pada cross loading, validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai "Heterotrait-monotrait ratio of correlations" (HTMT) dengan catatan bahwa nilai harus dibawah 0,90 (Ringle et al., 2015).

Tabel 4. HTMT

	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan		
Kepuasan Kerja	0.479	
Beban Kerja	0.138	0.796

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai HTMT masih berada di bawah angka 0,9 dan dinyatakan valid dalam uji validitas diskriminan.

3.1.6. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha diatas 0,7 diartikan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 5. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja	0,857	0,885	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,881	0,893	Reliabel
Kinerja	0,854	0,858	Reliabel
Karyawan			

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan , yaitu semua variabel telah reliabel karena seluruhnya memiliki nilai diatas 0,7.

3.1.7. Model Struktural (Inner Model)

Model struktural atau inner model menggambarkan hubungan kausal antara variabel laten yang dibentuk berdasarkan teori yang mendasarinya. Dimana γ koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten endogen (Y) dengan varibel eksogen (X). Model struktural dievaluasi dengan melihat persentase variance yang dijelaskan oleh nilai R-Square untuk variabel endogen.

3.1.8. R-Square (R^2)

Nilai R-Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menggambarkan bahwa model tersebut memiliki kekuatan yang kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt et al., 2017).

Tabel 6. R -Square

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja	0.497
Kinerja Karyawan	0.265

Berdasarkan tabel 6, disimpulkan bahwa beban kerja memengaruhi kepuasan kerja dengan nilai R-Square sebesar 0,497 (moderat). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 49,7 %sedangkan sebesar 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu, beban kerja juga memengaruhi kinerja karyawan dengan nilai R- Square sebesar 0,265 (moderat). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 26,5% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja sedangkan sebesar 73,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

3.1.9. Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Analisis Jalur

Variable Influence	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.397	-0.411	0.137	2.897	0.004
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.705	0.717	0.055	12.779	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.710	0.733	0.114	6.257	0.000
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.501	0.527	0.098	5.108	0.000

3.2. Pembahasan

3.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar -0,397 dan memiliki nilai t-statistik > t-tabel ($2,897 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, artinya pada penelitian ini Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bermakna bahwa beban kerja yang berlebih mempunyai peran pada menurunnya kinerja

karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,705 dan memiliki nilai t-statistik $>$ t-tabel ($12,779 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, artinya pada penelitian ini Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim, 2020) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai original sample sebesar 0,710 dan memiliki nilai t-statistik $>$ t-tabel ($6,257 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya pada penelitian ini Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andriyani & Nawawi, 2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3.2.4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,501 dan memiliki nilai t-statistik $>$ t-tabel ($5,108 > 1,96$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima, artinya pada penelitian ini

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hal ini bermakna bahwa meskipun beban kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kinerja karyawan, karyawan yang merasa puas dengan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab mampu meredam sebagian dampak negatif dari beban kerja tersebut. Kepuasan kerja berperan sebagai penyeimbang yang membantu karyawan tetap termotivasi dan produktif, meskipun tekanan pekerjaan cukup tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Danendra & Rahyuda, 2019) bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.
- 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.
- 4) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda melalui variabel kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Andi Offset.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Nusa Media Yogyakarta.
- Amalia, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani RAB Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 4(9), 3415–3428.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. Journal of the Academy of Marketing Science, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 7, 136–138.
- Mahendrawati, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Jurnal Master Manajemen, 8(1), 86–100.
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 12(1), 127–133.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Productivity, 2(2), 119–123.
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Jurnal Manajemen Unud, 6(6), 3370–3397.
- S, S. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. 113. Manajemen Sumber Daya Manusia, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalabjbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. Handbook of Market Research, 26(1), 1–40.
- Tarwaka. (2011). Beban Kerja (Workloud). Harapan Press.