

Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja berlebih terhadap kinerja karyawan

Khamim Suroso*, Dewie Tri Wijayanti Wardoyo

Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: Khamim.21135@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and excessive workload on employee performance at a regional agency that support MSMEs and cooperatives, in response to declining performance that has impacted the achievement of company targets. The research employed a descriptive quantitative approach with a saturated sample of 42 respondents, and data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results show that job satisfaction and excessive workload jointly contribute 47.7% to the variance in employee performance. Partially, job satisfaction has a positive and significant effect on performance, while excessive workload does not show a significant effect. These findings highlight the importance of strategies to improve job satisfaction by creating a supportive work environment, implementing a fair reward system, and providing structured career development. Although excessive workload is not proven to have a significant effect, workload management remains essential to maintain employees' physical and mental health, prevent burnout, and ensure long-term productivity. Therefore, it is recommended that management focus on enhancing job satisfaction, conduct periodic workload evaluations, and integrate training and competency development to support optimal performance and strengthen the sustainable role of agency in empowering MSMEs and cooperatives.

Keywords: job satisfaction; motivation; performance; work overload; work productivity.

<https://doi.org/10.26740/jim.v13n3.p661-669>

Received: June 18, 2025; Revised: August 28, 2025; Accepted: September 7, 2025; Available online: September 30, 2025

Copyright © 2025, The Authors. Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Dalam persaingan yang semakin ketat dalam era global ini, perusahaan harus terus meningkatkan performanya agar dapat bersaing dengan para pesaingnya. karyawan memiliki peran penting dalam perkembangan perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat (Susan, 2019). Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik agar mereka dapat membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi. Manajer SDM (Sumber Daya Manusia) dan manajer di semua lini bisnis dan *outsourcing* bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pengelolaan sumber daya manusia (Nugroho, 2022). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Malik, 2020) membuktikan bahwa Lebih dari 80 persen karyawan setuju bahwa untuk membangun sebuah organisasi, SDM merupakan bagian yang tidak terpisahkan. Sehingga ketika perusahaan ingin berkembang dan bersaing maka perusahaan harus mampu mengelola semua SDM dari segala divisi dengan baik. Dengan pengelolaan SDM yang baik tersebut dapat meningkatkan kepuasan dari pekerja yang dapat meningkatnya kinerja dari karyawan (Pahlevi, 2024).

Pada artikel yang dibuat oleh (Chandra dan Lestari, 2024) membuktikan bahwa kerja kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, dengan tingkat pengaruh sebesar 83%. Tingginya pengaruh kepuasan kerja membuktikan betapa pentingnya HR mengetahui hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pahlevi (2024) dalam studinya menunjukkan kalau kepuasan kerja memiliki efek yang signifikan secara positif pada performa kerja pekerja. akibatnya, kepuasan kerja

dapat meningkatkan niat karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersungguh sungguh. Penelitian yang sama dilakukan Indrayani *et al.* (2024) dalam artikelnya membuktikan kalau kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen dan kompetensi. Manajer perusahaan ini mengeluhkan terkait karyawan yang tiap tahun sering *resign* dan para karyawan terutama bagian operasional yang mengeluhkan beban kerja yang tinggi yang berakibat pada karyawan harus lembur yang dapat berdampak pada turunnya kepuasan kerja karyawan. Namun dalam artikel lainnya yang dibuat Darma *et al.* (2020) membuktikan kalau tidak terdapat dampak yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja secara terus menerus tidak selalu diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Perlu perhatian khusus agar program yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidak terbuang percuma.

Dalam artikel yang dibuat oleh Leovani dan Yakuputri (2024) serta Taşkin dan Sezgin nartgün (2023) menyimpulkan kalau beban kerja berlebih berdampak negatif pada kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga jika perusahaan memberikan tugas yang semakin tinggi, maka akan menyebabkan turunnya kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini didukung pula oleh penelitian (Sulastri dan Onsardi, 2020) tentang hubungan beban kerja & kinerja karyawan. Pada perusahaan ini mengalami penurunan target perusahaan dibandingkan dengan tahun sebelumnya dan meski target perusahaan setiap tahun naik akan tetapi hal itu tidak diimbangi dengan naiknya jumlah karyawan pada tahun selanjutnya. Pada artikel yang dibuat oleh Prihatin dan Haerani (2023) menyimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki dampak signifikan kepada kinerja dari karyawan hal ini dikarenakan karyawan beban kerja yang diberikan dibagikan secara merata sehingga tidak terjadi perbedaan jumlah tugas yang diberikan. Oleh karena ini penelitian lebih lanjut terhadap variabel tersebut diperlukan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki implikasi dari tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dan bagaimana beban kerja berlebih dapat berpengaruh baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini ingin memahami sejauh mana kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bagaimana beban kerja berlebih yang diberikan perusahaan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Diharapkan, hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi praktis yang signifikan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat untuk menjaga kinerja karyawan yang efektif dan efisien, serta menyediakan rekomendasi bagi perusahaan lain dalam industri serupa. Belum banyak penelitian yang meneliti kepuasan kerja dan beban kerja berlebih pada konteks BUMD di Jawa Timur, sehingga penelitian ini akan memberikan kontribusi baru pada literatur MSDM sektor publik.

Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

Baxi dan Atre (2024) menjelaskan kepuasan kerja sebagai evaluasi subjektif individu terhadap pengalaman bekerja mereka, yang meliputi rasa puas, terpenuhi, dan bahagia yang berasal atas peran pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja ini meliputi respon positif maupun negatif dari karyawan terhadap kepuasan kerja ini meliputi respon positif maupun negatif dari karyawan terhadap lingkungan kerja dan rekan kerja (Fathurohman, 2022). Setiono dan Sustiyatik (2020) juga menjelaskan kalau kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang seperti mendukung atau tidak mendukung pada pekerja, terkait profesi ataupun keadaan dirinya-sendiri. Perasaan yang memiliki hubungan dengan pekerjaan mencakup faktor-faktor seperti usaha, hubungan dengan pegawai lain, kesempatan pengembangan karir, struktur organisasi, dan penempatan kerja. Dari beberapa pemahaman kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional atau psikologis yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaan dan lingkungannya, hal ini mencakup perasaan puas, bahagia, atau terpenuhi yang diperoleh dari peran pekerjaan dan interaksi dengan lingkungan kerja.

Beban Kerja Berlebih

Mahawati *et al.* (2023) menjelaskan beban kerja sebagai banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan perusahaan. Beliau juga menambahkan bahwa ketika pekerjaan melebihi kapasitas kerja

seseorang karena setiap orang hanya dapat memikul beban kerja sampai dengan berat tertentu. Selanjutnya, Putri dan Swasti (2024) mendefinisikan beban kerja berlebih sebagai suatu keadaan dimana tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu kurun waktu melebihi kapasitas karyawan. Apabila kapasitas pegawai lebih rendah dibandingkan target pekerjaan dapat terjadi beban kerja yang berlebih (Sulastri & Onsardi, 2020). Dari pemahaman beban kerja berlebih yang dijelaskan sebelumnya, sehingga bisa disimpulkan kalau beban kerja berlebih ialah kondisi di mana jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan melebihi kapasitas individu dalam menangani tugas-tugas tersebut secara efektif.

Kinerja Karyawan

Chandra dan Lestari (2024) berpendapat kalau kinerja ialah hasil kerja dan aktivitas kerja yang sudah diraih saat menuntaskan tuntutan serta kewajiban kerja yang dibebankan pada satu waktu tertentu. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian prestasi kerja serta hasil kerja yang diperoleh, bisa dengan perseorangan, kelompok, ataupun organisasi (Maryati *et al.*, 2024). Kemudian Widyaningrum (2020) memberikan definisi bahwa kinerja adalah capaian atau skala keberhasilan suatu individu secara menyeluruh pada waktu tertentu dalam melakukan pekerjaannya dibandingkan pada berbagai potensi seperti target, standar pencapaian kerja, sasaran atau ketentuan yang telah dibentuk sebelumnya serta atas kesepakatan bersama. Sehingga dapat disimpulkan kalau kinerja ialah hasil atau pencapaian dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam suatu waktu tertentu. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang atau sekelompok orang memenuhi target, standar, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini mencakup pencapaian kuantitatif maupun kualitatif, berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

Pengaruh antar variabel

Karyawan yang terpuaskan akan pekerjaannya karena terpenuhi kebutuhannya bisa berdampak pada tingginya kinerja karyawan tersebut (Khaenlman *et al.*, 2021). Dalam penelitian yang dilaksanakan Maryati *et al.* (2024) mendapatkan kesimpulan kalau kepuasan kerja serta kinerja pegawai berefek positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Meningkatnya karyawan yang merasa terpuaskan maka meningkat juga kinerja dari karyawan tersebut dengan tingkat pengaruh sebesar 83% (Chandra & Lestari, 2024). Penelitian yang dilakukan Indrayani *et al.* (2024) membuktikan kalau kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen dan kompetensi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Yuda dan Putra (2020) juga mengungkapkan hal yang sama dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif pada kinerja karyawan. hal tersebut menegaskan pentingnya para manajer perusahaan untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan agar memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula. Dimana dalam perusahaan ini masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya yang bisa diakibatkan oleh seringnya karyawan yang lembur, kompensasi yang kurang dan seringnya karyawan yang *resign* setiap tahunnya.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

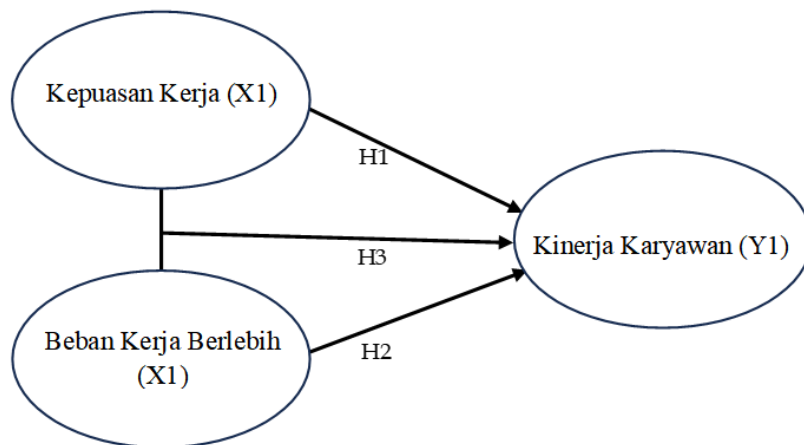
Sumber daya manusia memiliki kapasitas yang terbatas, kalau keluar dari kapasitas tersebut seperti ketika terjadi kenaikan permintaan akan berakibat kepada penurunan kinerja karyawan (Filipe *et al.*, 2021). Penelitian yang dilaksanakan oleh Rasminingsih *et al.*, (2021) mengindikasikan adanya pengaruh negatif antara beban kerja berlebih dan kinerja karyawan. Jika jumlah pekerjaan yang diberikan semakin tinggi, semakin besar kemungkinan kinerja pegawai akan menurun. Beban kerja yang berlebih memberikan dampak negatif yang signifikan pada karyawan yang mengakibatkan menurunkan kinerja sehingga berdampak pula pada perusahaan secara negatif (Taşkın & Nartgün., 2023). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Raditya dan Supartha (2023) dengan kesimpulan bahwa ketika karyawan mendapatkan beban kerja yang meningkat, akan berdampak terhadap turunnya kinerja karyawan tersebut. Penelitian lain yang dilakukan oleh Leovani dan Yakuputri (2024) menyimpulkan

bahwa beban kerja berlebih berdampak negatif pada kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini didukung pula oleh penelitian (Sulastri & Onsardi, 2020) bahwa beban pekerjaan yang meninggi bisa berefek pada turunnya efektivitas dari karyawan tersebut. Beban kerja berlebih ini terlihat dari seringnya karyawan kerja lembur dan tidak tercapainya target perusahaan, yang bahkan jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

H2: Beban kerja berlebih berpengaruh signifikan negatif terhadap terhadap kinerja karyawan

Menggabungkan antara kepuasan kerja yang mampu mengurangi rasa tertekan yang dirasakan akibat adanya beban kerja dan tugas yang berlebihan akan mendorong hasil kerja karyawan semakin tinggi, seperti penelitian yang dilaksanakan Jerico dan Purba (2024). Pada penelitian lain juga menunjukkan bahwa menurunnya beban kerja yang melebihi batas disertai naiknya kepuasan kerja bisa secara signifikan membuat kinerja pegawai meningkat dengan signifikan (Suparman, 2024). Hal ini juga selaras dengan penelitian lain yang dilaksanakan oleh Teddy *et al* (2024), Febriyanto *et al* (2023), Octavianti dan Hamni (2022), Qhisbullah *et al.* (2023), serta Sopali (2022). Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana manajer diharapkan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta memastikan agar beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawannya agar memiliki kinerja yang maksimal.

H3: Kepuasan kerja dan beban kerja berlebih berpengaruh signifikan positif terhadap terhadap kinerja karyawan



Sumber: Data diolah penulis, 2025

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan melalui *google form*. Skala likert 1-5 digunakan sebagai skala pengukurannya. Karena populasi yang kurang dari 100 maka digunakan teknik sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 42 karyawan, dengan total karyawan yang mengisi kuesioner sebanyak 32 karyawan dikarenakan terdapat kendala dari pihak responden perusahaan. Meski demikian menurut Sugiyono (2021), jumlah ini sudah lebih dari cukup untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dilakukan uji validitas dan reabilitas agar mengetahui apakah kuesioner yang telah di isi bersifat valid dan reliabel untuk digunakan sebagai bahan analisis. Kemudian data yang diperoleh akan di uji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 25*.

Hasil Penelitian

Hasil Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 32 karyawan yang mengisi kuesioner, terdapat beberapa karakteristik demografis yang menarik. Mayoritas karyawan adalah laki-laki, dengan jumlah 23 orang atau 71,9%, sedangkan karyawan perempuan berjumlah 9 orang, yang setara dengan 29,1%. Dalam hal usia, karyawan memiliki rentang umur yang bervariasi; 9,4% berusia ≤ 25 tahun, 25% berusia 26-30 tahun, 28% berusia 31-35 tahun, 18,8% berusia 36-40 tahun, dan 18,8% berusia 41 tahun ke atas. Dari segi pendidikan, 81,3% karyawan memiliki gelar S1, diikuti oleh 15,6% yang berpendidikan SMA/Sederajat, dan hanya 3,1% yang memiliki gelar S2. Mengenai status pernikahan, 75% karyawan sudah menikah, sementara 25% masih lajang. Dalam hal masa kerja, sebagian besar karyawan, yaitu 62,5%, telah bekerja lebih dari 5 tahun, diikuti oleh 28,1% yang bekerja kurang dari 2 tahun, dan 9,4% yang memiliki masa kerja antara 2 hingga 5 tahun. Terakhir, dalam hal jabatan, 62,5% karyawan bekerja sebagai staf, 21,9% sebagai kepala bagian, dan 15,6% sebagai pelaksana. Data ini memberikan gambaran yang jelas tentang profil karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari data yang diperoleh kemudian dilakukan uji validitas yang menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai *pearson correlation* terendah yaitu .555; variabel beban kerja berlebih dengan nilai terendah yaitu .608; dan variabel kinerja memiliki nilai yaitu .435. Sehingga karena seluruh pernyataan dapat dikatakan valid karena memiliki nilai *r* tabel adalah sebesar 0,349. Kemudian untuk uji reliabilitasnya menunjukkan kalau seluruh variabel telah memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi nilai batasnya yaitu 0,60 sehingga semua variabel dianggap reliabel dan dapat digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	.882	Reliabel
Beban Kerja Berlebih	.909	Reliabel
Kinerja Karyawan	.839	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Regresi Linier Berganda

Tabel 1 menunjukkan hasil regresi linear berganda yang menguji pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja berlebih terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki *t* hitung=5,320 lebih besar dari nilai *t* tabel yaitu 2,045 dan nilai sig sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa naiknya tingkat kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap naiknya kinerja karyawan. Kemudian pada variabel beban kerja berlebih terlihat bahwa nilai *t*-hitung = -0,224 lebih besar dari nilai *t* tabel yaitu -2,045 dan nilai sig sebesar 0,824 yang mana lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan kalau variabel beban kerja berlebih tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,786	5,320	0,000	Positif, signifikan (Sig. <0,05)
Beban Kerja Berlebih	-0,024	-0,224	0,824	Negatif, tidak signifikan (Sig. >0,05)

Sumber: Data diolah (2025)

Terlihat pada Tabel 2 bahwa F hitung sebesar 15,127 melebihi F tabel yang bernilai 3,33, dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja berlebih memiliki pengaruh simultan yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 dapat diterima. Kemudian pada *Adjusted R square* nya menunjukkan koefisien determinasinya memperoleh nilai 0,477 yang berarti bahwa besar pengaruh variabel kepuasan kerja dan beban kerja berlebih secara simultan sebesar 47,7% sedangkan 52,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Uji F dan Koefisien Determinasi	Nilai
F hitung	15,127
Sig. F	.000 ^b
<i>Adjusted R Square</i>	0,477

Sumber: Data diolah (2025)

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, memperlihatkan kepuasan kerja karyawan memiliki dampak pada kinerja mereka, sehingga sejalan dengan hipotesis penelitian ini mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. sehingga, apabila kepuasan kerja karyawan bertambah, kinerja pegawai juga akan bertambah, dan sebaliknya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Maryati *et al.* (2024) yang menjelaskan bahwa meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahlevi (2024), Sebayang dan Lestario (2021), serta Syardiansah *et al.* (2024) yang membuktikan kalau kepuasan kerja memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Saeed dan Waghule (2021) dalam penelitiannya berkesimpulan kalau kepuasan kerja memiliki efek yang positif signifikan pada kinerja karyawan, beliau menjelaskan kalau pekerja yang puas akan pekerjaannya cenderung bekerja tepat waktu, memiliki loyalitas dan komitmen terhadap pekerjaannya, cenderung untuk meningkatkan pengetahuannya, bersedia bertanggung jawab lebih, serta tingkat ketidakhadiran yang rendah. Hal ini didukung oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya dengan melakukan *family gathering* dan kegiatan *outbound* yang berdampak pada peningkatan hubungan dengan rekan kerja dan kerja sama antar rekan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan cukup mampu untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawannya sehingga perusahaan dapat mempertahankan hal ini sembari terus memantau kepuasan yang dimiliki oleh karyawan.

Hubungan beban kerja yang berlebih yang diberikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang tidak signifikan. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Filipe *et al.*, 2021) yang menjelaskan bahwa apabila karyawan memiliki beban kerja yang lebih tinggi dari kapasitasnya maka akan berakibat turunnya kinerja karyawan. meski demikian hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Prihatin dan Haerani (2023) yang menunjukkan kalau beban kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut bisa terjadi karena beban yang didistribusikan secara merata antar karyawan sehingga tidak menimbulkan efek yang signifikan (Prasetyo & Rofiah, 2023). Baik buruknya beban sangat bergantung kepada bagaimana karyawan merespon terhadap beban yang diberikan. Karyawan yang menganggap beban sebagai tantangan yang harus diselesaikan meskipun jumlahnya berlebihan masih dapat senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang diberikan dilihat sebagai beban maka karyawan tersebut akan mengalami kelelahan baik secara mental maupun fisik. Perusahaan berusaha menjaga beban kerja yang diberikan sebaik mungkin agar tidak terdapat perbedaan beban kerja yang diberikan agar tidak terjadi ketimpangan dengan memperhatikan tingkat beban kerja yang diberikan antar karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memahami bahwa pemerataan tugas yang diberikan penting bagi karyawan agar tidak terjadi kesenjangan. Sehingga karyawan merasa adil dan di hargai oleh perusahaan.

Temuan dari penelitian ini sama dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Sopali dan Karlinda (2022) serta Qhisbullah *et al.* (2023) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berlebih berdampak secara simultan pada kinerja karyawan. sehingga, hal ini menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut jika bersama sama bisa berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus memperhatikan betapa pentingnya kedua hal ini dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Jerico dan Purba (2024) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan tidak merasakan beban kerja yang berlebih cenderung memiliki kinerja yang tinggi karena dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dengan hal tersebut maka penting bagi perusahaan untuk selalu memantau kedua hal tersebut untuk memastikan tingginya kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berlebih memiliki dampak yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari segi parsial kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berlebih yang diberikan tidak memberikan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. hasil ini dapat menunjukkan kepada manajer perusahaan mengenai bagaimana keadaan karyawan yang ada dalam perusahaan tidak hanya dari segi observasi, tetapi dari hasil penelitian sehingga akan menambah keakuratan dalam pembuatan kebijakan selanjutnya. Kemudian terlihat juga bahwa beberapa karyawan masih belum puas terhadap kebijakan yang diberikan oleh perusahaan dan juga terlihat bahwa banyak karyawan yang sampai lembur karena beban kerja yang berlebih. Sehingga menegaskan bahwa manajer perlu lebih memperhatikan terkait dengan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. sehingga manajer disarankan membagikan kuesioner kepuasan kerja secara rutin kepada para karyawannya agar dapat sebagai bahan evaluasi secara bertahap ke depannya untuk menjaga kinerja karyawan perusahaan. Hal ini penting untuk dilakukan agar perusahaan ke depannya memiliki kinerja yang lebih stabil dan mampu mencapai target yang diberikan. Selain hal itu manajer juga disarankan untuk mempertimbangkan kembali terkait beban kerja yang diberikan atau memberikan pelatihan tambahan agar karyawan mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini masih terdapat batasan di antaranya jumlah responden masih belum mencakup seluruh karyawan dan hanya dilakukan pada satu instansi perusahaan daerah saja sehingga masih belum mampu disamaratakan dalam konteks yang lebih luas. Selain ini, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yang digunakan dalam model dan tidak terdapat variabel mediasi maupun variabel *intervening*. Sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel tambahan yang memiliki kemungkinan untuk berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta memperluas wilayah dan jumlah responden yang digunakan untuk memperluas pemahaman dan ketepatan model penelitian. Beberapa variabel yang disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel keseimbangan kerja-kehidupan, kepemimpinan transformasional, *turnover intention* dan budaya organisasi.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel ini dilakukan secara independen, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Baxi, B., & Atre, D. (2024). Job Satisfaction: Understanding the Meaning, Importance, and Dimensions Dipalee Atre. In *UGC Care Group 1 Journal* (Vol. 18, Issue 2).
- Chandra, R., & Lestari, E. Y. (2024). *Organizational Commitment And Job Satisfaction On Employee Performance*.

- Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 6, 116–130. www.techniumscience.com
- Fathurohman, F. (2022). *Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai*. Polsub Press. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/4CDUA>
- Febriyanto, R. R., Herlambang, T., & Setya, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karyakabupaten Jember. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/8964>
- Filipe, J., Ghosh, A., Prates, R. O., & Zhou, L. (2021). *Human Mental Workload Models and Applications* (Luca Longo & Maria Chiara Leva, Eds.; 5th ed.). Springer Nature Switzerland AG. <http://www.springer.com/series/7899>
- Indrayani, I., Nurhatisyah, N., Damsar, D., & Wibisono, C. (2024). How does millennial employee job satisfaction affect performance? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(1), 22–40. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2023-0004>
- Jerico, & Purba, T. (2024). Pengaruh Kepuasan, Beban Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Citra Pratama Batame. *Co-Buss*, 7. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/810>
- Khaenlman, Luis Marnisah, Syeh Idrus, Laila Irawati, Hj. Yuany Farradia, Eni Erwant:iningsih, Hartatik, Supatmin, Nurdin Natan, Hj. Nur Aisyah, Yuliana, Mutinda Teguh Widayanto, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (pertama). CV. AA. RIZKY. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf>
- Leovani, E., & Yakuputri, A. T. (2024). The Moderator Effect of Cyberloafing on Workload and Employee Performance. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i14.16149>
- Malik, T. (2020). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION. In *www.tjprc.org SCOPUS Indexed Journal editor@tjprc.org*. www.tjprc.org
- Maryati, T., Danupranata, G., & Satria Nugraha, S. (2024). Job Satisfaction's Impact on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Sentralisasi*.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Pahlevi, M. R. (2024). Analysis of Factors that Influence Job Satisfaction on Employee Performance. *JAMBU AIR: Journal of Accounting Management Business and International Research*.
- Prasetyo, D. W., & Rofiah, C. (2023). The Effect Of Work Stress And Work Load On Employee Performance (A Case Study Of A Contracted Person In The School Administration Section At The Jombang City Education Office). *STIESIA*, 2020.
- Prihatin, K. S., & Haerani, A. (2023). Employee Performance:The Effect of Workload and Compensation. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*.
- Putri, A. D. P., & Swasti, I. K. (2024). The Influence of Work Discipline and Workload on the Performance of Employees in the Project Division of PT Gala Karya Surabaya. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 07(05). <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i5-32>
- Qhisbullah, A., Mohyi, A., & Hilmi, L. D. (2023). The Effect of Workload and Job Satisfaction on Outsourced Employee Performance. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(01), 23–30. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i01.25448>
- Raditya, C. G., & Supartha, W. G. (2023). Job stress mediate: Workload on employee performance. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 19(3), 177–188. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.3.1774>
- Rasminingsih, N. K. N., Wibawa, I. W. S., & Fahrianto, R. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dukungan Sosial. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(12), 1388. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i12.p07>

- Saeed, O. A., & Waghule, S. N. (2021). Exploring the Association between Job Satisfaction and Productivity: empirical evidence from India. *Studies in Economics and Business Relations*, 2, 60. <https://doi.org/10.48185/sebr.v1i1.301>
- Sebayang, S. A. M., & Lestario, F. (2021). An Investigation Of Employee Performance In State-Owned Enterprises. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)*. <https://doi.org/10.36713/epra1013|SJIF>
- Setiono, B. A., & sustiyatik, E. (2020). MSDM, Pendekatan Teoritis dan Praktis. <http://dspace.hangtuah.ac.id:8080/xmlui/handle/dx/1006>
- Sopali, M. F., & Karlinda, A. E. (2022). The Influence Of Workload, Job Satisfaction And Commitment, Organization, Against, Kinerja, Implementing Nurses At Padang Reksodiwiryo Hospital. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v6i1.703>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan 2021* (Apri Nuryanto, Ed.; 3rd ed.). Alfabeta.
- Sukmo Hadi Nugroho. (2022). The role of human resources management in organizational perspective. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(3), 012–018. <https://doi.org/10.30574/gjeta.2022.10.3.0040>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Suparman, T. I. (2024). The Effect of Flexible Work System, Workload, Work Ability, Job Satisfaction, Employee Engagement and Work Stress On Employee Performance (Case Study at PT Mecoindo). *Indonesian Journal of Social Technology*, 5(3). <http://jist.publikasiindonesia.id/>
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Syardiansah, Chandra, R., & Lestari, E. Y. (2024). Organizational Commitment And Job Satisfaction On Employee Performance. *NIAGAWAN*, 13.
- Taşkin, S., & Nartgün, Ş. S. (2023). Öğretmen Görüşlerine Göre İş Yüğü ile Bireysel ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(4), 2081–2103. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1315764>
- Teddy, M., Astakho, E. A., Rezeki, F., Lubis, A., Fiqih, T., Hasibuan, H., Prima Indonesia, U., & Area, U. M. (2024). The Influence Of Workload, Job Satisfaction, And Work Life Balance On Employee Performance Pt. Multimestika Daya Semesta. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/8964>
- Widyaningrum, M. E. (2020). *Kinerja Pada Perusahaan Multi Nasional* (Muslichah Erma Widiana, Ed.). CV. Revka Prima Media.
- Yuda, J., & Putra, P. (2020). Pengaruh Career Development Dan Organizational Culture Terhadap Job Satisfaction Serta Dampaknya Pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 1185–00.