

Beban Kerja, Tingkat Kepuasan Karyawan, Dan Tingkat Loyalitas Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Dinas Sosial Kota Denpasar

¹Lusia Vreyda Adveni, ²Luh Kadek Budi Martini, ³Ni Kadek Windi Randiani
Sekolah Tinggi Bisnis Runata
Email:Lvreyda@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The effect of workload on the performance of contract employees at the Denpasar City Social Service, (2) The effect of employee satisfaction level on the performance of contract employees at the Denpasar City Social Service, (3) The effect of employee loyalty level on the performance of contract employees at the Denpasar City Social Service, (4) The effect of workload, employee satisfaction level, and employee loyalty level on the performance of contract employees at the Denpasar City Social Service. This research is a descriptive analysis research with quantitative methods. Data collection with a Likert scale questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis and hypothesis testing with the T test and F test. The sample in this study were 74 contract employees of the Denpasar City Social Service. The results of the study found that: (1) Workload has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$ and a t-count of 3.395. (2) The level of employee satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$ and a t-count of 3.389. (3) Employee loyalty level has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.001 < 0.05$ and a t-count of 3.531. (4) Workload, employee satisfaction level, and employee loyalty level have a positive and significant effect on contract employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and an f-count of 30, 738.

Keywords: Workload, Employee Satisfaction, Employee Loyalty, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada umumnya instansi pemerintahan yang bergerak di pelayanan publik atau yang berhubungan langsung dengan masyarakat harus mengupayakan untuk dapat memberikan kualitas pekerjaan yang baik, karena merupakan tempat untuk masyarakat mendapatkan berbagai informasi dan pelayanan terkait kesejahteraannya. Berkualitas atau tidaknya sebuah instansi sangat ditentukan oleh komponen yang ada didalamnya, terutama Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memiliki peran utama dalam mencapai tujuan organisasi, karena suksesnya sebuah

instansi merealisasikan program kerjanya bukan hanya dengan kecanggihan teknologi dan keuangan, melainkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya, hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh (Abadi & Latifah, 2016) yang menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor pendukung dalam suatu perusahaan, karena dengan karyawan yang memiliki standar kualifikasi operasional maka produktivitas perusahaan dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga dengan mudah dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja dari pegawai yang dilakukan baik secara individu ataupun kelompok dalam organisasi. Kinerja yang dihasilkan harus sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh organisasi untuk mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi (Busro, 2018). (Bagus et al., 2024) Kinerja pegawai tidak hanya mencakup proses pekerjaan berlangsung tetapi juga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut yang dibandingkan dengan persyaratan, kriteria serta standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Untuk dapat mencapai kinerja yang baik ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, seperti beban kerja karyawan, tingkat kepuasan yang diperoleh, dan tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap instansi. Beban kerja karyawan penting untuk diteliti karena beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Bila kemampuan pekerja lebih besar dari tuntutan pekerjaan maka akan terjadi kebosanan dan sebaliknya bila kemampuan pekerja kurang dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul kelelahan yang berlebihan, (Rolos *et al.*, 2018). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (I Komang Gde Arya Sanjaya, Ida Bagus Made Widiadnya, 2022), yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja yang ditanggung karyawan maka semakin berpengaruh pada hasil kerja yang dihasilkan, apakah semakin meningkat atau sebaliknya.

Kepuasan kerja karyawan juga sangat penting untuk diperhatikan karena dengan kepuasan dapat mendorong karyawan untuk memiliki sikap positif terhadap

pekerjaannya, hal ini sejalan dengan yang pendapat yang disampaikan oleh (Badeni, 2017) bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Hal yang sama juga disampaikan oleh (Luh Kadek Budi Martini & Surya Nugraha, 2022) bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Menciptakan kepuasan kerja dapat menciptakan sikap positif di kalangan pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosna *et al.*, 2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin puas karyawan akan hasil pekerjaannya maka semakin tinggi rasa tanggung jawab yang dimiliki yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

Selain beban kerja dan kepuasan, juga terdapat loyalitas yang perlu diperhatikan, menurut Valentino & Haryadi (Aulia & Akbar, 2017) yang menyatakan loyalitas karyawan adalah pengabdian karyawan terhadap sebuah organisasi atau perusahaan yang tercermin dari komitmen mereka untuk melakukan yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kartika & Gotama, 2022) yang menemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa untuk mencapai hasil kerja yang maksimal tidak hanya diperlukannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan kompeten dibidangnya akan tetapi juga harus dibarengi dengan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan selalu mematuhi aturan perusahaan dan tentunya harus menyukai pekerjaan yang dipegang dan dengan loyalitas maka dapat menggambarkan besarnya pengabdian yang ditunjukkan oleh karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Denpasar yang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan publik dan penjamin kesejahteraan sosial masyarakat Kota Denpasar. Dinas Sosial Kota Denpasar dibagi menjadi dua kategori karyawan yaitu karyawan kontrak dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN), yang pada penelitian ini khusus mengkaji terkait dengan kinerja karyawan kontrak Dinas

Sosial yang dipengaruhi oleh beban kerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Adapun informasi yang penulis dapatkan setelah melakukan observasi di Dinas Sosial, yaitu terkait dengan beban kerja disalah satu bidang yang menunjukkan bahwa beban kerja yang ditanggung karyawan lebih dari satu dan dikerjakan dalam waktu yang bersamaan, hal ini disebabkan karena program yang sudah dirancang tidak berjalan sesuai rencana sehingga beban pertanggungjawabannya harus segera diselesaikan karena ada dana yang harus dikeluarkan untuk melunasi kegiatan kepada rekanan, sehingga karyawannya harus sering mengambil lembur bahkan sampai malam dan bekerja di akhir pekan untuk dapat menyelesaikan laporan sebelumnya dan mempersiapkan kegiatan selanjutnya.

Selain beban kerja adapun masalah yang juga timbul yaitu terkait dengan kepuasan karyawan bahwa karyawannya ada yang merasa puas dan ada yang merasa tidak puas akan pekerjaannya, dikarenakan Dinas Sosial Kota Denpasar tidak memberikan adanya apresiasi terhadap karyawannya yang berprestasi dan kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan beban kerja yang ditanggung serta tidak adanya bonus tambahan jika karyawannya mengambil kerja lembur. Selain itu, penulis juga mengamati terkait dengan loyalitas karyawan Dinas Sosial Kota Denpasar bahwa beberapa karyawan masih ada yang datang terlambat dalam bekerja sehingga menyebabkan pekerjaannya menjadi terbengkalai dan berdampak pada ketidakefektifan dalam bekerja, selain itu beberapa karyawan juga mengalami miskomunikasi antar karyawan dalam menjalankan SOP kerja. Dari uraian tersebut diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Tingkat Kepuasan Karyawan, dan Tingkat Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis ingin mengetahui adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar; adakah pengaruh tingkat kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar; adakah pengaruh tingkat loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar; adakah pengaruh beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Sosial

Kota Denpasar.

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pembanding untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan kontrak. Selain itu, dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan serta pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yakni pengaruh beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan kontrak Dinas Sosial Kota Denpasar.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

(Rolos *et al.*, 2018) mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Bila kemampuan pekerja lebih besar dari tuntutan pekerjaan maka akan terjadi kebosanan dan sebaliknya bila kemampuan pekerja kurang dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul kelelahan yang berlebihan. Menurut (Rohman & Ichsan, 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan dari beberapa pengertian beban kerja diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan besarnya kapasitas pekerjaan yang diterima oleh seseorang dalam bekerja. Pekerja yang melakukan banyak aktivitas dan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki maka akan muncul rasa kelelahan dan begitu pula sebaliknya jika beban kerja yang diterima karyawan lebih rendah dari kemampuannya maka lama-kelamaan akan merasakan bosan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada hasil kerjanya yang dihasilkan. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur variabel beban kerja menurut (Munandar & Sunyoto, 2018) yaitu: (1) Beban fisik, (2) Beban mental, (3) Beban waktu.

Kepuasan Karyawan

Handoko (Cindrawasih, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di depannya. (Badeni, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh seorang karyawan untuk mendorong produktivitas kerjanya, karena kepuasan kerja sangat mempengaruhi kerja karyawan, bila perusahaan tidak mampu menyeimbangkan antara harapan dan usaha yang dilakukan karyawannya selama bekerja maka karyawan akan merasa tidak puas dan kinerja karyawan akan ikut menurun dan akhirnya berpengaruh pada performa perusahaan itu sendiri. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur variabel tingkat kepuasan karyawan menurut Smith et al (Cindrawasih, 2020), yaitu: (1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (2) Kepuasan terhadap gaji, (3) Kesempatan Promosi, (4) Kepuasan terhadap supervisi, (5) Kepuasan terhadap rekan kerja.

Loyalitas Karyawan

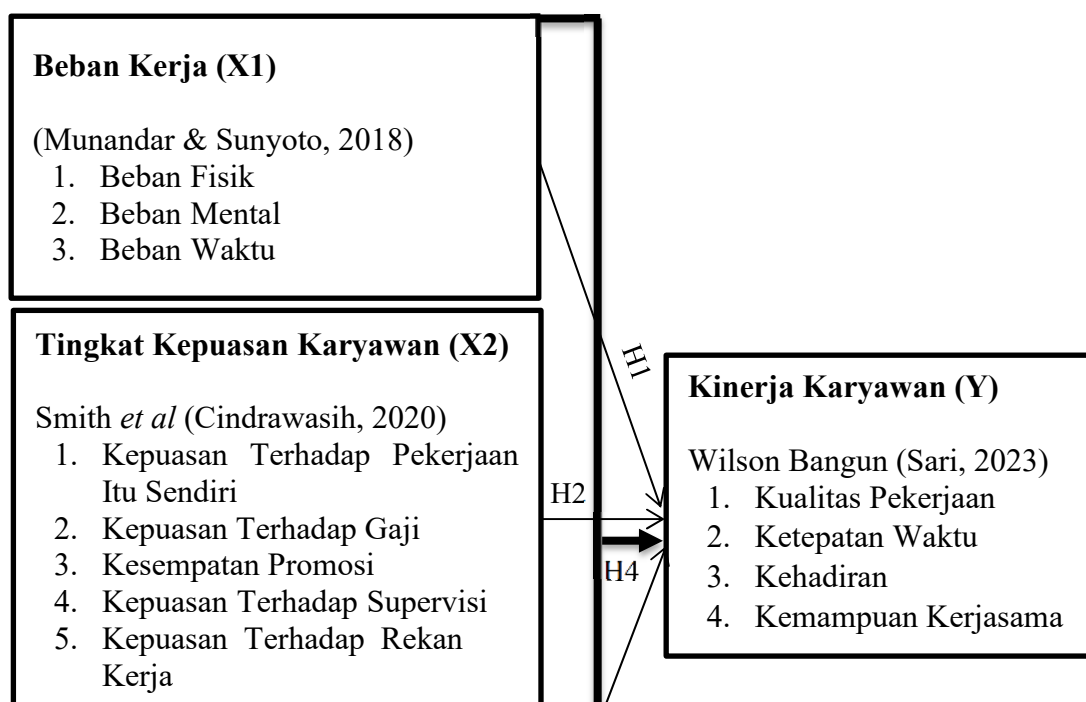
Valentino & Haryadi (Aulia & Akbar, 2017) yang mendefinisikan loyalitas karyawan adalah pengabdian pegawai terhadap sebuah organisasi atau perusahaan yang tercermin dari komitmen mereka untuk melakukan yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya. (Asmawi & Abdullah, 2017) mendefinisikan loyalitas karyawan merupakan komitmen seseorang terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan dan bekerja untuk perusahaan. Berdasarkan pengertian loyalitas karyawan yang telah dijelaskan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas karyawan adalah pengabdian yang ditunjukkan oleh karyawan yang bukan hanya melalui kesetiaan fisiknya dalam perusahaan namun juga dilihat dari kontribusinya dalam mengembangkan perusahaan dalam memberikan sumbangan pemikiran, perhatian, gagasan, dan pengabdian. Sehingga loyalitas karyawan itu dapat dikatakan sebagai kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan secara sadar dan mandiri untuk mencapai

tujuan organisasi. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur variabel tingkat loyalitas karyawan menurut (Ika Rinanda, 2016), yaitu: (1) Ketaatan dan Kepatuhan, (2) Bertanggung jawab, (3) Pengabdian, (4) Kejujuran.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hal yang mempengaruhi seberapa besar seorang karyawan mengambil peran dalam organisasi, Maltis (Moeljahwati *et al.*, 2020). (Busro, 2018) Kinerja adalah hasil kerja dari pegawai yang dilakukan baik secara individu ataupun kelompok dalam organisasi. Kinerja yang dihasilkan harus sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh organisasi untuk mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Untuk memenuhi tanggung jawab tersebut harus memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar peraturan yang berlaku. Berdasarkan beberapa definisi dari kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang telah mampu dicapai oleh seorang pegawai di suatu perusahaan dalam menjalankan program-program kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja karyawan menurut Wilson Bangun (Sari, 2023), yaitu: (1) Kualitas Pekerjaan, (2) Ketepatan Waktu, (3) Kehadiran, (4) Kemampuan Kerjasama.

Kerangka Berpikir



H3

Loyalitas Karyawan (X3)

(Ika Rinanda, 2016)

1. Ketaatan atau Kepatuhan
2. Bertanggung Jawab
3. Pengabdian
4. Kejujuran

Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti, 2023

Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar.
- H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat kepuasan karyawan dan kinerja karyawan kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar.
- H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat loyalitas karyawan dan kinerja karyawan kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar.
- H4 : Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif sebab akibat dan penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Denpasar yang berlokasi di Jalan Mulawarman No. 2 Dauh Puri Kaja, Denpasar Utara. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *variable independent* (variabel bebas) yaitu beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, tingkat loyalitas karyawan dan *variable dependent* (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak Dinas Sosial Kota Denpasar yang berjumlah 74 orang. Sehingga, Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sensus. Metode sensus adalah teknik pengambilan

sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dengan ketentuan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,66) atau $sig < 0,05$ dan uji f dengan ketentuan apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ (2,74) atau $sig < 0,05$. Penelitian ini juga menggunakan uji prasyarat, yaitu uji normalitas melalui *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan ketentuan data dinyatakan normal apabila memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, uji multikolinearitas dengan ketentuan apabila nilai VIF < 10 , dan *tolerance* > 10 , dan uji heteroskedastisitas melalui uji glejser dengan ketentuan probabilitas signifikansi $> 5\%$ (0,05).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini menggunakan uji prasyarat yang hasilnya menunjukkan bahwa dalam uji normalitas dapat diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,070, yang artinya variabel beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, tingkat loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal. Uji multikolinearitas memperoleh nilai *Tolerance* masing-masing variabel X1, X2, X3 yaitu 0,770, 0,726, 0,680 dan nilai VIP pada masing-masing variabel X1, X2, X3 yaitu 1,299, 1,377, 1,471 sehingga dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi masing-masing variabel X1, X2, X3 yaitu 0,510, 0,552, 0,173 yang artinya dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji analisis regresi linier berganda pada penelitian ini didapatkan analisis persamaan yang hasilnya $Y = 11,031 + 0,270 + 0,207 + 0,286$ dengan konstanta 11,031, koefisien variabel beban kerja sebesar 0,270, tingkat kepuasan karyawan sebesar 0,207, dan tingkat loyalitas karyawan sebesar 0,286. Hasil uji analisis determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.550	1.847

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* pada koefisien determinasi variabel beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,550 atau 55,0%. Hasil uji tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 55,0% sedangkan sisanya 45,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Uji T digunakan untuk menguji variabel secara parsial atau mengujikan signifikansi masing-masing variabel bebas yaitu yaitu beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan terhadap variabel terikat kinerja karyawan, yang hasil ujinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji T
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.031	2.268		4.864	.000
	X1	.270	.080	.304	3.395	.001
	X2	.207	.061	.312	3.389	.001
	X3	.286	.081	.336	3.531	.001

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 2 tersebut diatas dapat diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai $3,395 > 1,666$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel tingkat kepuasan karyawan memiliki nilai $3,389 > 1,666$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial variabel tingkat kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan Variabel tingkat loyalitas karyawan memiliki nilai $3,531 > 1,666$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya variabel tingkat loyalitas karyawan secara parsial berpengaruh positif

dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk menguji variabel secara simultan atau bersama-sama yaitu yaitu beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan terhadap variabel terikat kinerja karyawan, yang hasil ujinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.672	3	104.891	30.738	.000 ^b
	Residual	238.866	70	3.412		
	Total	553.538	73			

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 3 tersebut diatas dapat diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung senilai 30,738 dengan signifikansi 0,000 dan F tabel dalam penelitian ini yaitu 2,74. Hasilnya F hitung > F tabel yaitu 30,738 > 2,74 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan positif kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu $Y = 11,031 + 0,270X_1 + 0,207X_2 + 0,286X_3$, maka koefisien regresi pada variabel beban kerja (X_1) adalah 0,270, yang artinya meningkatnya skor beban kerja sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar 0,270 atau ketika beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Perolehan nilai uji T pada penelitian ini yaitu t hitung (3,395) > t tabel (1,66) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Sehingga dari perolehan nilai tersebut dapat diartikan bahwa secara parsial variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (I Komang Gde Arya Sanjaya, Ida Bagus Made Widiadnya, 2022), (Nurhasanah *et al.*, 2022), dan (Santoso Muhammad *et al.*, 2022) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja yang ditanggung karyawan maka semakin berpengaruh pada hasil kerja yang dihasilkan, apakah semakin meningkat atau sebaliknya. Sehingga, berdasarkan analisis dan uji data statistik yang dilakukan dalam penelitian ini mampu mendukung dan memperkuat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar.

Pengaruh Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu $Y = 11,031 + 0,270 + 0,207 + 0,286$, maka koefisien regresi pada variabel tingkat kepuasan karyawan (X_2) adalah 0,207, yang artinya meningkatnya skor tingkat kepuasan karyawan sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar 0,207 atau ketika tingkat kepuasan karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Perolehan nilai uji T pada penelitian ini yaitu $t_{hitung} (3,389) > t_{tabel} (1,66)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dari perolehan nilai tersebut dapat diartikan bahwa secara parsial variabel tingkat kepuasan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syahidin *et al.*, 2022), (Nurkiswatun *et al.*, 2023), dan (Rosna *et al.*, 2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan akan merasakan puas akan hasil pekerjaannya ketika apa yang didapatkan sebanding dengan usaha yang telah dilakukan, sehingga kesejahteraan karyawan dapat dicapai karena semakin puas karyawan akan hasil pekerjaannya maka semakin tinggi rasa tanggung jawab yang dimiliki yang pada akhirnya akan memberikan dampak

positif bagi kinerja karyawan. Sehingga, berdasarkan analisis dan uji data statistik yang dilakukan dalam penelitian ini mampu mendukung dan memperkuat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar.

Pengaruh Tingkat Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu $Y = 11,031 + 0,270 + 0,207 + 0,286$, maka koefisien regresi pada variabel tingkat loyalitas karyawan (X_3) adalah 0,286, yang artinya meningkatnya skor tingkat loyalitas karyawan sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar 0.286 atau ketika tingkat loyalitas karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Perolehan nilai uji T pada penelitian ini yaitu $t_{hitung} (3,531) > t_{tabel} (1,66)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dari perolehan nilai tersebut dapat diartikan bahwa secara parsial variabel tingkat loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh (Armadita & Sitohang, 2021), (I Komang Gde Arya Sanjaya, Ida Bagus Made Widiadnya, 2022), dan (Kartika & Gotama, 2022) yang menemukan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dari hal ini dapat diketahui bahwa untuk mencapai hasil kerja yang maksimal tidak hanya diperlukannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan kompeten dibidangnya akan tetapi juga harus dibarengi dengan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan selalu mematuhi aturan perusahaan dan tentunya harus menyukai pekerjaan yang dipegang. Sehingga, berdasarkan analisis dan uji data statistik yang dilakukan dalam penelitian ini mampu mendukung dan memperkuat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar.

Pengaruh Beban Kerja, Tingkat Kepuasan Karyawan, dan Tingkat Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu $Y = 11,031 + 0,270 + 0,207 + 0,286$, maka koefisien regresi pada variabel beban kerja adalah 0,270, tingkat kepuasan karyawan adalah 0,207, dan tingkat loyalitas karyawan adalah 0,286. Sehingga, dari hal tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Perolehan nilai uji F pada penelitian ini yaitu $f_{hitung} (30,738) > f_{tabel} (2,74)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dari perolehan nilai tersebut dapat diartikan bahwa secara simultan dan positif kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak & Agtovia Frimayasa, 2023) dan (Herniwati *et al.*, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja, kepuasan karyawan, dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila beban kerja yang ditanggung karyawan sesuai dengan kemampuannya dan perusahaan juga harus mampu mendorong karyawannya untuk dapat selalu produktif dalam bekerja dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, ketika perusahaan mampu memenuhi hak tenaga kerjanya maka dengan senantiasa karyawannya akan memiliki sikap yang loyal terhadap perusahaan dan pekerjaannya sebagai wujud dari tanggung jawab kerjanya. Sehingga, berdasarkan analisis dan uji data statistik yang dilakukan dalam penelitian ini mampu mendukung dan memperkuat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di Dinas Sosial Kota Denpasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung sebesar 3,395 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. (2) Tingkat kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung sebesar 3,389 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel tingkat kepuasan karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. (3) Tingkat loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung sebesar 3,531 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel tingkat loyalitas karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. (4) Beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari hasil uji F hitung sebesar 30,738 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. maka disimpulkan H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif signifikan secara bersama-sama beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, dan tingkat loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang penulis lakukan selama mengumpulkan dan mengolah data penelitian, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan komunikasi, dengan cara komunikasi yang efektif dengan rekan kerja dan pimpinan, baik pimpinan di bidang maupun pimpinan instansi sehingga dapat membantu dalam memahami SOP kerja dan kebutuhan pekerjaan.
2. Melaksanakan dan mempertahankan prosedur kerja yang sesuai dengan program kerja yang telah dirancang sehingga program kerja yang telah disusun dapat berjalan sesuai rencana

3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk penelitian lanjutan berikutnya agar menambahkan variabel bebas seperti gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, S., & Latifah, F. (2016). Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 6, 37–43.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–19.
- Aulia, M. D., & Akbar. (2017). Penelitian terdahulu earning. *ITB Central Library*, 14–35.
- Bagus, I., Suardana, R., Kadek, L., & Martini, B. (2024). *Pengaruh Pembagian Jasa Pelayanan Jaminan Kesehatan Nasional Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. 20(1), 88–107.
- Herniwati, J., Suhartati, L., Thermi, E., & Safira, K. (2021). *Humanis2021*. 1(2), 600–607.
- I Komang Gde Arya Sanjaya, Ida Bagus Made Widiadnya, S. R. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Loyalitas Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
- Ika Rinanda, S. (2016). Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Jom Fisip, Vol 3*(2).
- Kartika, R. D., & Gotama, K. Y. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lovina Beach Club and Resort. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 396–401. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i3.976>
- Luh Kadek Budi Martini, & Surya Nugraha. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Hotel the Patra Bali Resort & Villas. *Journal of Applied Management Studies*, 4(1), 49–63. <https://doi.org/10.51713/jamms.v4i1.61>
- Moeljahwati, E., Suharto, S., & Subroto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 6(2), 14–25. <https://doi.org/10.37303/embeji.v6i2.119>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurkiswaton, Hermanto, & Nururly, S. (2013). Engaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kaaryawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Al- Ikhwan Mataram. *NBER Working Papers*, 2(2), 41–56. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021)* E-ISSN 2798-1851 PENGARUH, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Simanjuntak, M. F., & Agtovia Frimayasa. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 02(01), 86–93.
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610–1617. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.616>
- Sari, N. L. P. N. I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Internet Madju Abad Milenindo (Globalextrame). Skripsi: Universitas Mahasaraswati Denpasar. Hal. 33-34.