

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MANDIRI TASPEN CABANG BENGKULU**

Onsardi<sup>(1)</sup> Indar Rias<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[onsardi@umb.ac.id](mailto:onsardi@umb.ac.id)

### **ABSTRACT**

This study aims at 1) To determine the effect of workload on the performance of employees of Bank Mandiri Taspen Bengkulu Branch 2) To determine the effect of job satisfaction on the performance of employees of Bank Mandiri Taspen Bengkulu Branch 3) To determine the effect of workload and job satisfaction affect the performance of employees of Bank Mandiri Taspen Bengkulu Branch. This type of research is a quacitive approach. The method used in this study is the descriptive method. The population in this study is the entire performance of Bank Mandiri Taspen Bengkulu Branch employees totaling 52 employees. the sample amounted to 52 people performance of employees of Bank Mandiri Taspen Bengkulu Branch. Based on the results of research on the effect of workload and job satisfaction on employee performance at PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu, can be concluded as follows: There is a negative and significant influence of workload (X1) on employee performance (Y) of PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu Bengkulu. There is a positive and significant influence of job satisfaction (X2) on employee performance (Y) of PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu Bengkulu. Workload and job satisfaction together affect the performance of employees (Y) of PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu Bengkulu.

**Keywords:** workload, job satisfaction, employee performance,

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya.

Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Sehingga kinerja mereka dapat menurun. Yusmaniarti, (2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya (Akbar, 2018) menjelaskan bahwan kinerja karyawan yang rendah dapat dipengaruhi beberpa hal seperti beban kerja yang terlalu berat diberikan kepada karyawan dan bisa berdampak kepada kepuasan kerja juga.

Beban merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidak sesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik

maka akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

Beban merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Beban yang tidak di atasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya (Siagian, 2014). Penyebab beban kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja dan lain-lain (Mangkunegara., 2018)

Penyebab beban adalah perbedaan antara nilai perusahaan dan nilai karyawan. Artinya, perbedaan ini menuntut karyawan dengan tekanan mental pada waktu yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan nilai perusahaan pada karyawan. Penyebab beban yang umum dan secara luas dikenal adalah perubahan suatu pekerjaan, dimana sumber beban berbeda menurut tingkat organisasinya karena memerlukan penyesuaian dari karyawan. Perubahan cenderung menyebabkan beban yang lebih berat apabila perubahan tersebut penting dan tidak lazim, misalnya pemberhentian sementara atau pemindahan tugas.

Kondisi kerja yang menyebabkan beban antara lain (Cascio, 2013)

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas penyedia yang jelek
4. Iklim politik yang tidak nyaman
5. Wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab
6. Konflik dan keambiguan peran
7. Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan
8. Perubahan tipe, khususnya jika penting dan tidak lazim, misalnya pemberhentian sementara
9. Frustrasi

(Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa, adapun model beban kerja yang menjadi indikator beban kerja adalah sebagai berikut.

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam menberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Kepuasan kerja, diukur dari persepsi responden mengenai kepuasan kerja yang kurang baik antara karyawan.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Indikator Beban kerja Menurut (Robbins & Judge, 2017) yaitu:

1. Tuntutan tugas.
2. Tuntutan peran.
3. Tuntutan antar pribadi.
4. Struktur organisasi.
5. Kepemimpinan organisasi.

Indikator beban kerja menurut (Lubis & Onsardi, 2021) adalah:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.

2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan”.

Beban merupakan interaksi antara seseorang dengan lingkungannya dengan ciri ketegangan emosional yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang. Terdapat tiga kelompok “bebanor” dalam kehidupan seseorang, yaitu faktor-faktor lingkungan, faktor-faktor organisasional dan faktor-faktor individual (Siagian, 2014).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Mangkunegara., 2018) (Onsardi, O., & Finthariasari, 2022).

Wibowo, (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan (Colquitt, Jason, LePine, 2018) mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. (Gibson et al., 2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah “*is the way an employee feels about his or her job*”. Artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu salah satu permasalahan yang dihadapi oleh karyawan adalah penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan banyak pekerjaan dari karyawan yang tidak terselesaikan dengan baik salah satunya cashier yang tidak konsentrasi sehingga sering nombok pada saat perhitungan, terdapat karyawan yang telat dalam bekerja, lama dalam penginputan data penjualan. Hal ini percerminan bahwa kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu bermasalah.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Siswanto mengeluhkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Selain itu, terdapat karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah di tentukan dan ada juga yang harus meminta bantuan orang lain. Pekerjaan banyak yang harus dikerjakan terkadang membuat karyawan merasa tertekan sehingga dapat menimbulkan beban.

Permasalahan menyangkut kepuasan kerja dimana tidak semua karyawan bisa menjalin kepuasan kerja yang baik antar sesama karyawan dan juga kepuasan kerja karyawan dengan atasan yang kurang baik sehingga karyawan terkadang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah atasan. Kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi persaingan usaha, Mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian pimpinan perusahaan. Pengelolaan SDM yang kurang maksimal pada Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja juga kurang

maksimal. Jika kepuasan kerja tidak maksimal akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu”.

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Mandiri Taspen yang berjumlah 52 orang. Dari 52 orang tersebut semuanya dijadikan sampel penelitian, dengan kata lain penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat pertanyaan yang menggambarkan variabel penelitian berdasarkan indikator yang diteliti.

Teknik analisis data yang digunakan dalam riset ini adalah regresi linear berganda. Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk melihat apakah teknik regresi tersebut bisa digunakan atau tidak.

## HASIL

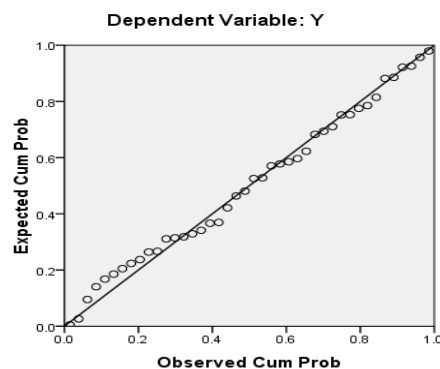
### Uji Asumsi Klasik

#### Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik P-P plot sebagaimana terlihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 1.**  
**Hasil Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Data yang berupa titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

#### Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, dikatakan tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai *Tolerance*  $\geq 0,1$  dan *VIF*  $\leq 10$ . Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.698	4.410		.612	.544		
	X1	.508	.128	.476	3.980	.000	.863	1.159
	X2	.403	.161	.299	3.500	.016	.863	1.159

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen di atas bebas dari gejala multikolinieritas.

### Heteroskedastis

Uji Heteroskedastis bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastis digunakan uji *glesjer*. Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat probabilitas signifikansinya di atas 0,05 atau 5 %. Hasil dari pengujian heteroskedastis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Heteroskedastis**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.698	4.410		.612	.544		
	X1	-.508	-.128	-.476	-3.980	-.000	-.863	-1.159
	X2	.403	.161	.299	3.500	.016	.863	1.159

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai standar koefisien beta dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskedastis.

### Persepsi Responden terhadap Beban Kerja

Adapun persepsi responden tentang Beban Kerja didapatkan dari hasil kuesioner yang dapat nilai rata-rata untuk seluruh pernyataan yaitu 3,88. Nilai rata-rata setiap pernyataan diperoleh dari jumlah banyak setiap pernyataan dikali dengan skor. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang Beban Kerja pada PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu termasuk pada kriteria baik.

### Persepsi responden terhadap kepuasan kerja

Adapun persepsi responden tentang kepuasan kerja dari hasil pengisian kuuesioner dapat dilihat nilai rata-rata untuk seluruh pernyataan yaitu 3,85. Sedangkan nilai rata-rata setiap pernyataan diperoleh dari jumlah banyak setiap pernyataan dikali dengan skor. Rata-rata kepuasan kerja karyawan pada katergori baik.

### Persepsi responden terhadap kinerja karyawan

Adapun persepsi responden tentang kinerja dari hasil pengisian kuuesioner dapat dilihat nilai rata-rata seluruh pernyataan adalah 3,99. Sedangkan nilai rata-rata setiap pernyataan diperoleh dari jumlah banyak setiap pernyataan dikali dengan skor. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang kinerja karyawan baik.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda linear yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan hasil penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.698	4.410		.612	.544		
X1	-.508	-.128	-.476	-3.980	-.000	-.863	-1.159
X2	.403	.161	.299	3.500	.016	.863	1.159

Sumber : Data Sekunder di olah 2022

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 7,698 + -0,508 X_1 + 0,403 X_2 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 7,698 Bernilai positifmaka artinya jika nilai variabel beban Kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 7,698
2. Nilai koefisien variabel ( $X_1$ ). Bernilai negatif yaitu 0,508 artinya apabila beban kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,508 dengan asumsi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel variasi ( $X_2$ ) 0,403. Bernilai positif yaitu 0,403 artinya apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,403 satuan dengan asumsi variabel ( $X_1$ ) nilainya konstan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi adjusted ( $R^2$ ), hasil uji adjusted  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.620	.618	3.003

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas didapat nilai R Square ( $R^2$ )=0,620. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 62,0 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

**Tabel 5.**  
**Pengujian hopotesis dengan uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.698	4.410		.612	.544		
	X1	-.508	-.128	-.476	-3.980	-.000	-.863	-1.159
	X2	.403	.161	.299	3.500	.016	.863	1.159

Sumber: Data diolah 2022.

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu sebesar 0,000 dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu sebesar 0,016 dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Berikut ini adalah hasil uji F, hasil uji F digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan.

**Tabel 6.**  
**Pengujian Hipotesis dengan Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.630	2	153.815	17.060	.000 <sup>a</sup>
	Residual	423.750	47	9.016		
	Total	731.380	49			

Sumber : Data diolah 2022.

Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, nilai F signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu Bengkulu. Beban kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi serta proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. (Zainal, 2015)

Menurut (Mangkunegara., 2018; Nabawi, 2019; Riniwati, 2016;(Sulastris & Onsardi, 2020), beban kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Penyebab beban adalah perbedaan antara nilai perusahaan dan nilai karyawan. Artinya, perbedaan ini menuntut karyawan dengan tekanan mental pada waktu yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan nilai perusahaan pada karyawan. Penyebab beban yang umum dan secara luas dikenal adalah perubahan suatu pekerjaan, dimana sumber beban berbeda menurut tingkat organisasinya karena memerlukan penyesuaian dari karyawan. Perubahan cenderung menyebabkan beban yang lebih berat apabila perubahan tersebut penting dan tidak lazim, misalnya pemberhentian sementara atau pemindahan tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dirumuskan bahwa beban adalah kondisi ketegangan yang di alami seseorang yang menciptakan ketidak seimbangan fisik dan psikis dan tertekan ketika menghadapi pekerjaan.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu Bengkulu.

(Siagian, 2014; Priyono, 2010; Enok Sureskiarti, 2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya



seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas (Onsardi, O., & Finthariasari, 2022). Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, dan besar kecilnya organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu Bengkulu.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu Bengkulu.
3. Beban kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Taspen Bengkulu Bengkulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Cascio, W. F. (2013). *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profit*. (Fourth Edi). New York: McGraw-Hill Inc.
- Colquitt, Jason, LePine, W. (2018). Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace. In *McGraw-Hill Education* (Vol. 4, Issue 4).
- Enok Sureskiarti, D. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Burnout pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (Fourteenth Edition). In *McGraw-Hill*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi PT.BAM Bengkulu). (*JEMS Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2). <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1549>
- Mangkunegara., A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.

- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *\Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM - Harsuko Riniwati - Google Buku*. UB Media Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education Inc.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen-kinerja [Management of performance]* (5th ed.). Raja Grafindo Persada.
- Yusmaniarti, & Dkk. (2021). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan , Solvabilitas Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Indonesia Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2).
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.