

PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL (BPN) KOTA CILEGON

Yeniarti

Universitas Serang Raya
Yeniarti9c77@gmail.com

Anizir Ali Murad

Universitas Serang Raya
anizira@yahoo.co.id

M.Suhaemi

Universitas Serang Raya
eganjaka@yahoo.com

Korespondensi penulis: eganjaka@yahoo.com

Abstrak. Penelitian ini untuk menguji pengaruh Hubungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Cilegon. Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif berjenis Deskriptif dan Asosiatif. Populasi sebanyak 90 pegawai dan sampel sebanyak 90 pegawai. Sampel yang digunakan teknik sampel jenuh (tidak sampai 100). Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Untuk menguji model dan hipotesis, digunakan program SPSS Versi 22. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan menggunakan teknik analisis data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan: Hubungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 6,449 > 1,662 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai, hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,663 > 1,662 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} 112,897 > 3,10 F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel Hubungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: *Hubungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja.*

LATAR BELAKANG

Fenomena yang masih sering ditemui berdasarkan hasil wawancara pada pegawai BPN yaitu menunjukkan masalah dalam sikap kerja yaitu kurangnya semangat kerja dan lama waktu bekerja karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan setiap harinya. Kemudian tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan hasil gaji yang diterima oleh pegawai.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adanya tidak konsisten (*inconsistent*) menurut Siti Fauziah (2015) menyatakan bahwa hasil penelitiannya hubungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Rahmawati, et al (2015), Al Hakim, et al (2019), Matalia (2012) serta Ernawati dan Ambarani (2010) menyatakan bahwa hasil penelitiannya hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan pegawai maupun pegawai dengan instansi merupakan sesuatu hal yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan.

Menurut Mahendrawan, et.al (2015) serta Ernawati (2019) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja perlu diperhatikan secara keseluruhan karena apabila beban kerja yang terlalu banyak diembannya maka perusahaan sulit untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian Kevin, et.al (2016) serta Wijaya (2018) dan Dhania (2010) menyatakan beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini berarti beban kerja seseorang sangat menentukan tingkat kepuasan kerja. Semakin banyak beban kerja yang diembannya maka semakin menurun tingkat kepuasan kerja, begitu juga dengan beban kerja yang diberikan dengan sedikit maka tingkat kepuasan kerja semakin meningkat.

Adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, maka perlu dianalisis lebih lanjut mengenai hubungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, menurut Wahyuni dan Irfani (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut Anasi (2020), Pratiwi, et.al (2016), Lumunon, et.al (2019) dan Putra (2017) hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini berarti hubungan kerja dan beban kerja sangat berpengaruh kepada kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi, peran seorang pemimpin diperlukan dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai kesuksesan suatu tujuan organisasi. Pemimpin berkemampuan untuk bisa mempengaruhi pengikutnya agar bertindak sesuai dengan tujuan organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Hubungan Kerja

Menurut Gorda dalam jurnal Matalia (2012) hubungan kerja yang menyenangkan akan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja pegawai yang akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sedangkan menurut Siwi Ultima Kadarmo, et.al (2001: 10) Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan.

Beban Kerja

Menurut Dhani (2010) dalam jurnal Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carrollina beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi. Sedangkan Menurut Menpan (1997) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2008:107) dalam jurnal Mahendrawan. Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif. Sedangkan menurut (Rivai (2009:856) menyatakan kepuasan kerja seperti luapan perasaan suka maupun tidak suka, puas maupun tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Metode menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik penelitian survey. Jenis dan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian: kepustakaan, observasi, kuesioner dan wawancara.

Pengukuran variabel menggunakan skala interval dan skala likert. Populasi 90 pegawai. Menggunakan sampel jenuh karena kurang dari 100 orang yaitu 90 pegawai. Metode analisis data yaitu Uji instrumen (uji validitas dan uji Realibilitas), Uji asumsi klasik, Uji regresi linier berganda, Uji koefisien determinasi, Uji hipotesis (uji t) dan (uji f).

Tabel: Operasional Variabel

Variabel	Indikator	No Item	Skala
Hubungan kerja (X1) Variabel bebas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keramahan atasan 2. Perhatian atasan 3. Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas 4. Perlu adanya motivasi dari atasan 5. Keterkaitan pekerjaan dengan atasan 6. Kebersamaan sesama karyawan 7. Pengambilan masalah dalam pemecahan masalah 8. Dukungan antar karyawan 9. Toleransi dalam penggunaan sarana/prasarana 10. Hubungan karyawan baru dengan senior <p>(sumber: Menurut Siwi Ultima Kadarmo (2001: 24-25) Dalam jurnal Ernawati, dkk.)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 	Interval
Beban Kerja (X2) Variabel bebas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) 2. Tugas yang bersifat mental 3. Waktu kerja dan waktu istirahat 4. Kerja secara bergilir 5. Pelimpahan tugas dan wewenang 6. Faktor somatis 7. Faktor psikis <p>(sumber: Menurut Arika (2011) dalam jurnal I Gede Mahendrawan, et.al)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 2 3 4 5 6 7 	Interval
Kepuasan Kerja (Y) Variabel terikat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Pendapatan gaji/upah 3. Kesempatan Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan Kerja <p>(sumber: Menurut Robbins dan judge (2013:79) dalam jurnal Riza dan Noermijati (2015))</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1,2,3 4,5 6 7 8 	Interval

Tabel Uji realibilitas

Variabel	Cronbach's	Standar Reliabilitas	Keterangan
X1	0,791	0,60	Realibilitas
X2	0,759	0,60	Realibilitas
Y	0,725	0,60	Realibilitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas yang menggunakan metode cronbach alpha untuk tingkat konsistensi variabel X1 didapat nilai alpha sebesar 0,791 dan variabel X2 didapat nilai alpha sebesar 0,759 dan variabel Y diperoleh nilai alpha sebesar 0,725 hal ini berarti alpha yang diperoleh dari variabel adalah $> r$ dan itu artinya bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada kuesioner dapat dinyatakan reliable.

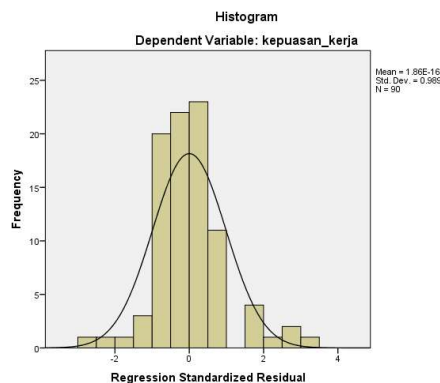
Tabel Hasil Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		90	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.02211715	
Most Extreme Differences	Absolute	.107	
	Positive	.107	
	Negative	-.090	
Test Statistic		.107	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.231 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.220
		Upper Bound	.242

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

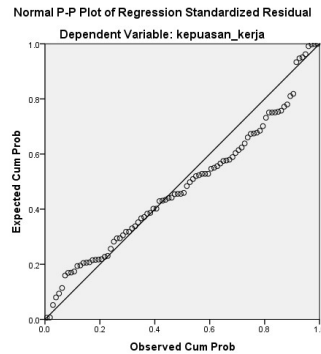
Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dengan menggunakan pendekatan Monte Carlo Sig dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,231 dengan nilai signifikan sebesar 0,231 lebih besar dari 0,05 atau ($0,231 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data yang berdistribusi Normal.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Gambar 4.1
Uji Normalitas Histogram

Gambar di atas menunjukkan bahwa kurva membentuk suatu lonceng (bell- shaped curva) yang memperlihatkan kedua sisinya melebar sehingga dapat disimpulkan bahwa model berdistribusi normal. Selain dengan grafik histogram, uji normalitas apat dilihat juga seperti pada gambar berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22
Gambar: Uji Normalitas Grafik P-Plot

Selain uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* diatas, penulis juga menguji dengan P-P Plot Of Regression. Dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, hal ini terlihat bahwa kurva pada grafik terlihat mengikuti dan mendekati garis diagonal.

Tabel: Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.992	1.845		.538	.592		
hubungan_kerja	.314	.049	.401	6.449	.000	.827	1.209
beban_kerja	.653	.068	.601	9.663	.000	.827	1.209

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Tabel: Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	766	1.285		.596	.553
	hubungan_kerja	-.036	.034	-.123	1.059	.293
	beban_kerja	.078	.047	-.192	1.660	.101

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan output SPSS 22, pada tabel 4.23, diketahui hasil uji gleser diperoleh nilai signifikan untuk Hubungan Kerja (X1) sebesar $0,293 > 0,05$ dan Beban Kerja (X2) sebesar $0,101 > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel: Hasil Uji Reg

resi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.992	1.845		.538	.592
	hubungan_kerja	.314	.049	.401	6.449	.000
	beban_kerja	.653	.068	.601	9.663	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Dari hasil analisis di atas dapat dilihat bahwa model regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 0,992 + 0,314 X_1 + 0,653 X_2$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Koefisien konstanta sebesar 0,992 hal ini berarti jika nilai dari hubungan kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) sama dengan nilai nol, maka tingkat atau besarnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,992.
- b. Koefisien regresi variabel Hubungan Kerja (X₁) sebesar 0,314 mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dan Variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,314 koefisien ini terjadi pengaruh yang signifikan antara Hubungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- c. Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X₂) sebesar 0,653 mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dan Variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,653 koefisien ini terjadi pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dan variabel (naik turunnya) variabel *dependent* dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel *independent*. Koefisien determinasi merupakan dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen.

Tabel: Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.715	2.045

a. Predictors: (Constant), beban_kerja, hubungan_kerja

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Bedasarkan pada Hasil Output di atas di dapatkan nilai koefisiensi korelasi antara faktor Hubungan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) dengan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,722.

Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100 \% \\ &= 0,722 \times 100 \% \\ &= 72,2 \% \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas di peroleh nilai konstribusi hubungan antara faktor Hubungan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) dalam Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,436. Artinya konstribusi hubungan antara Hubungan Kerja (X₁) dan Beban Kerja (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 72,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel: Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.992	1.845		.538	.592
	hubungan_kerja	.314	.049	.401	6.449	.000
	beban_kerja	.653	.068	.601	9.663	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

1. Pengaruh Hubungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

1. Uji t Pertama

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien variabel Hubungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 6,449 bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa Hubungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Kriteria Pengambilan keputusan:

Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas maka dapat diketahui bahwa t Hitung adalah $6,449 > 1,662$ t -Tabel dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Hubungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian jika nilai Hubungan Kerja (X1) meningkat maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

1. Uji t kedua

Berdasarkan Tabel hasil uji t diatas, diketahui bahwa: Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah $9,663 > 1,662$ bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

2. Kriteria Pengambilan keputusan:

Berdasarkan tabel dan pernyataan di atas maka dapat diketahui bahwa t Hitung adalah $6,449 > 1,662$ t -Tabel dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh dan positif antara Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian jika nilai Beban Kerja (X2) meningkat maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan semakin meningkat.

Tabel: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	944.483	2	472.241	112.897	.000 ^b
	Residual	363.917	87	4.183		
	Total	1308.400	89			

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), beban_kerja, hubungan_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji F Hitung > F Tabel yaitu $112,897 > 3,101$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ Yaitu $0,000 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan Bahwa H_0 ditolak H_a diterima, Artinya Hubungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Secara Bersama sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian Hubungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama sama meningkat, maka Kepuasan Kerja juga akan semakin meningkat. Sehingga dapat dikatakan untuk Hubungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Hubungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 22 Hubungan Kerja (X_1) di BPN Kota Cilegon, maka dapat diketahui $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ dengan nilai $6,449 > 1,662$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Hubungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja pegawai (Y) Dengan demikian jika nilai Hubungan Kerja (X_1) meningkat maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan semakin meningkat maka hipotesis H_1 diterima.

Dengan demikian bahwa Hubungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) didukung oleh penelitian (Yusuf Rahman Al Hakim et.al 2019), (Matalia 2012), (Siti Fauziah 2015), (Annisa Rahmawati et.al 2015), hasil membuktikan bahwa Hubungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai yang signifikan dan positif.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari pengolahan menggunakan SPSS 22 Beban Kerja (X_2) di BPN Kota Cilegon, maka dapat diketahui $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ dengan nilai $9,663 > 1,662$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh dan positif antara Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dengan demikian jika nilai Beban Kerja (X_2) meningkat maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan semakin meningkat maka hipotesis **H₂ diterima**.

Dengan demikian bahwa Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) didukung oleh penelitian (Andri Wijaya 2018), (Kevin F.S Tambengi et.al 2016), (Dhini Rama Dhanian 2010), hasil membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai yang signifikan dan positif.

3. Pengaruh Hubungan Kerja (X_1) Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari pengolahan menggunakan SPSS 22 Hubungan Kerja (X_1) Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di BPN Kota Cilegon maka dapat diketahui bahwa $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dengan nilai $112,897 > 3,10$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Artinya Hubungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Secara Bersama sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) Dengan demikian Hubungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama sama meningkat, maka Kepuasan Kerja Pegawai juga akan semakin meningkat hipotesis **H₃ diterima**.

Sehingga dapat dikatakan untuk Hubungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dengan demikian bahwa Hubungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja (Y) didukung oleh penelitian (Stela Ngozi Anastasya 2020), (Atik Dwi Pratiwi et.al 2016), (Renaldo R Lumunon et.al 2019), (Muthia Amanta 2017) yang menyatakan Hubungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan, karyawan yang mempunyai hubungan kerja yang baik di dalam perusahaan biasanya akan memiliki kepuasan yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh Hubungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), berdasarkan nilai t_{Hitung} adalah $6,449 > 1,662 t_{Tabel}$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa HIPOTESIS dapat **diterima**.
2. Terdapat pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) berdasarkan nilai t_{Hitung} adalah $9,663 > 1,662 t_{Tabel}$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa HIPOTESIS dapat **diterima**.
3. Terdapat pengaruh Positif Hubungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) berdasarkan bila R^2 besarnya pengaruh 71,5% dan nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $112,897 > 3,10$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ Yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa HIPOTESIS dapat **diterima**.

Bagi pihak lain diharapkan mampu melakukan penelitian dengan lebih baik lagi, sehingga penelitian ini dapat berkembang dan mendapatkan hasil yang lebih akurat dan bagi pihak yang melakukan penelitian dilokasi yang sama diharapkan mengganti variabel yang telah diteliti tersebut karena setiap perusahaan mempunyai banyak permasalahan yang dapat dijadikan variabel dalam penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Al Hakim, Irfan dkk. (2018) “Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal ikbis.ac.id*, Vol. 3 No. (1).
- Anasi, Stella Ngozi (2020). “Pengaruh hubungan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di South-West, Nigeria”, *Global Knowledge, Memory And Communication*, Vol. 69 No. (6). 377-398.
- Ernawati (2010). Pengaruh hubungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 10 No. (2). 100-112.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan Hull Contruction di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4 No. (3).
- Imam Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th ed)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Bisnis (Inobiz)*, Vol. 5 No. (1). 51-58.
- Mahendrawan, G. I., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Umud*, Vol. 4 No. (11), 3937.
- Matalia (2012). Pengaruh kepemimpinan dan hubungan kerja terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai di kantor sekretariat pemerintah daerah provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 6 No. (2)
- Rahmawati, Annisa, dkk (2015). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Hubungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (studi kasus PT Indotama Omicron Kahar), *ejournal3.undip.ac.id*, Vol. 4 No. (1)
- Riza, Maulana Muhammad, Noermijati (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur), *Jurnal Ilmiah FEB Mahasiswa FEB*, vol. 3 No. (2) 1-16.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Cetakan ke-21, Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono,2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambengi, Kevin F.S, dkk (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel sulut, *Emba*, Vol 4 No. (4), 1088-1097.
- Tunjungsari, P (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, Vol. 1 No. (1).
- Wijaya, A (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di hotel maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4 No. (3), 278-288.