

**Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan  
Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di  
PT. Pos Indonesia Lubuklinggau**

Novita Sari<sup>1</sup>, Surajiyo<sup>2</sup>, Fitria<sup>3</sup>, Nasruddin<sup>4</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan  
Jl. HM. Suharto Kel. Lubuk Kupang Kec. Lubuklinggau Selatan I  
E-mail : [newNovitaSari1998@gmail.com](mailto:newNovitaSari1998@gmail.com)<sup>1</sup>, [surajiyo@univbinainsan.ac.id](mailto:surajiyo@univbinainsan.ac.id)<sup>2</sup>,  
[fitria@univbinainsan.ac.id](mailto:fitria@univbinainsan.ac.id)<sup>3</sup> [nasruddin@univbinainsan.ac.id](mailto:nasruddin@univbinainsan.ac.id)

***ABSTRACT***

This study aims to examine the workload on employee job satisfaction, workload on employee performance, employee job satisfaction on employee performance, and workload on employee performance through job satisfaction as a mediation. This research was conducted at PT. Pos Indonesia Lubuklinggau with a population of 30 people. This research method uses quantitative research using causal relationships and primary data types. Data collection techniques are by conducting interviews and observations with questionnaire media. The analysis method uses Structural Equation Modeling (SEM) with SMART-PLS (Partial Least Square) 3.0. The results showed that the exogenous construct of workload had a positive effect on the construct of employee job satisfaction. The t-statistic value of 9.513 is greater than 1.96. but on the exogenous construct the workload has a negative and significant effect ( $O=0.148$ ) with the employee performance construct. The t-statistic value is 0.596 which is smaller than 1.96. for employee job satisfaction has a positive effect on the construct of employee performance. The t-statistic value in this construct relationship is 2,458 which is greater than 1.96, and the p value of 0.014 is smaller than 0.05. in the indirect effect value for the effect of workload on employee performance through employee job satisfaction. the t-statistic value of 2.238 is greater than 1.96 (t-table). With a significance value of 0.026. And the results of the Goodness Of Fit (GOF) test obtained a value of 0,5.

***Keywords:*** *Workload, Job Satisfaction, Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, beban kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia Lubuklinggau dengan jumlah populasi 30 orang, Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal dan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuisioner. Metode analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan SMART-PLS (*Partial Least Square*) 3.0. Hasil penelitian menunjukkan konstruk eksogen beban kerja memiliki pengaruh positif dengan konstruk kepuasan kerja karyawan. Nilai t-statistik sebesar 9,513 lebih besar dari 1.96. tetapi pada konstruk eksogen beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan ( $O=0.148$ ) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t-statistik ini sebesar 0.596 lebih kecil dari 1.96. untuk kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini sebesar 2,458 lebih besar dari 1.96, dan nilai p value sebesar 0.014 lebih kecil dari 0.05. di nilai *indirect effect* untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. nilai t-statistik 2,238 lebih besar dari 1,96 (t-tabel). Dengan Nilai signifikansi 0,026. Serta hasil Uji *Goodness Of Fit* (GOF) diperoleh nilai 0.5.

**Kata Kunci** : Beban Kerja, Kepuasana Kerja, Kinerja.

## I. PENDAHULUAN.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan pos yaitu PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kota Lubuklinggau, Pos Indonesia membagi lingkup bisnisnya menjadi dua yaitu Bisnis Surat Paket (BSP) dan Jasa Keuangan (Jaskug). Ada beberapa jenis layanan yang di berikan untuk masyarakat seperti *Filateli* dan *Konsinyasi* (Prangko dan Materai), Admail pos, Pos Ekspor, Paket Pos, Surat Pos, Logistik, Kargo, *Fund Distribution (Western Union Dan Pospay)*, Giro Pos dan lain-lainnya. Di kantor pos pusat Kota Lubuklinggau yang didalamnya terdapat devisi penjualan, unit pelayanan luar, pemasaran dan pengembangan outlet dll. Dengan banyak nya layanan yang diberikan perusahaan untuk masyarakat membuat karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja Karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama[1]. Masalah Fenomena kuantitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya Kualitas pelayanan jasa pengantar paket yang kurang memuaskan karena masih banyaknya pelanggan yang tidak puas pada karyawan karena paket tidak sesuai jadwal estimasi, serta Fenomena Kuantitas yang diperoleh

oleh peneliti menemukan karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kepuasan Kerja merupakan factor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa aspek[2] yaitu : 1) Pekerjaan itu sendiri. 2) Gaji. 3) Kesempatan Promosi. 4) Pengawasan. 5) Rekan sekerja. Fenomena Kepuasan kerja karyawan adanya ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya seperti system imbalan yang tidak adil, perlakuan yang tidak sama dalam *reward*, serta Adanya persepsi dari beberapa karyawan yang merasa bahwa peluang untuk berkembang melalui jenjang karier yang lebih tinggi terasa kurang karena minimnya promosi jabatan.

Beban Kerja yang berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu [3]. Karena setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas dan butuh waktu istirahat yang cukup. Fenomena beban kerja adalah masalah tuntutan tugas dengan indikator, beban kerja melakukan tugas yang terlalu banyak, serta Masalah tuntutan menyelesaikan tugas dalam desakan waktu dan target.

## 2. METODOLOGI

Metode Penelitian ini untuk menguji beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, beban kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia Lubuklinggau dengan jumlah populasi 30 orang, Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal dan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuisioner. Metode analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan SMART-PLS (*Partial Least Square*) 3.0. dengan analisis Deskriptif Penelitian menggunakan Uji validitas Konstruktif (validitas Konvergen, validitas Diskriminan), uji Reabilitas, Model Struktural, dan Indirect Effect.

## 3. LANDASAN TEORI .

### **Kinerja Karyawan.**

Kinerja Karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [4].

[5] kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Makna kesediaan untuk melakukan tugasnya

berarti bahwa adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka.

[6] kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka disimpulkan bahwa

### **Kepuasan Kerja Karyawan.**

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama [7].

Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya [7].

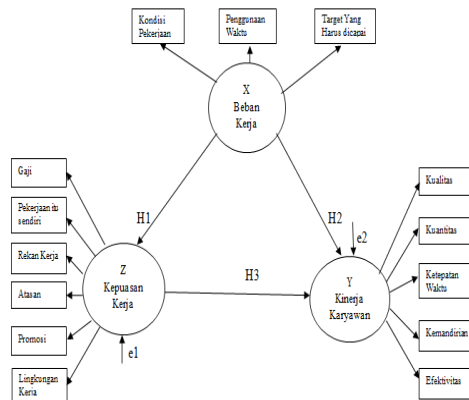
[8] menyebutkan bahwa, ‘‘*job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job*’’ (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya).

### **Beban Kerja.**

Menurut [9] menjelaskan bahwa beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam bagian tertentu.

[1] beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya.

[10] menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.



Gambar 1. Kerangka berfikir

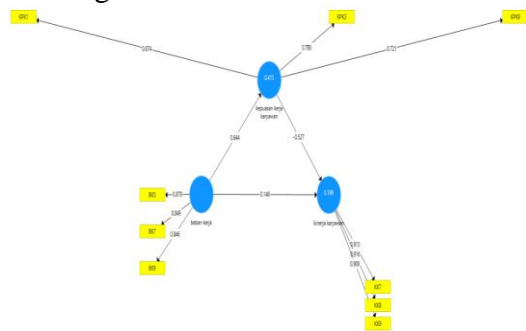
#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 63%, perempuan dengan persentase 37%. Responden mayoritas berusia antara 31-40 Tahun. Kemudian sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA dengan persentase sebesar 13%, sedangkan S1 dengan persentase sebesar 83%, dan S2 dengan persentase sebesar 3%.

Dalam mengukur validitas digunakan validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diukur dengan outer loading >0,5 dianggap cukup. Sedangkan indikator dapat dikatakan memenuhi validitas diskriminan bila akar AVE > korelasi antar variabel yang diukur dengan variabel lainnya.

Pada model awal, konstruk belum valid karena tidak semua indikator memenuhi validitas konvergen yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan di olah ulang kembali model konstruk awal dengan membuang indikator-indikator yang masuk ke dalam kategori validitas konvergen rendah.

Bentuk selanjutnya dari model antar konstruk setelah beberapa indikator dibuang, model konstruk valid karena indikator sudah memenuhi validitas konvergen.



Gambar 1. Model Konstruk

Bahwa nilai composite reliability untuk seluruh konstruk diatas 0.70. jadi dapat disimpulkan bahwa semua konstruk telah memenuhi composite reliability atau reliabel.

Berdasarkan hasil output hasil analisis dengan metode bootstrapping diperoleh nilai R-Square untuk variabel kepuasan sebesar 0,415 dan variabel kinerja sebesar 0,199. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square untuk variabel kepuasan sebesar 0,415 yang berarti variabilitas kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel kinerja dalam model sebesar 41.5 %, termasuk dalam kategori lemah. Kemudian, nilai R-Square kinerja sebesar 0,199 berarti variabilitas kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan kepuasan dalam model sebesar 19,9 % juga termasuk dalam kategori lemah.

Konstruk beban kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 9,513 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti.

Konstruk beban kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 0,596 lebih kecil dari 1,96 (t-tabel) dan nilai p value sebesar 0,551 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak terbukti.

Konstruk kepuasan kerja karyawan memiliki nilai t-statistik sebesar 2,458 lebih besar dari 1,96 (t-tabel) dan nilai p value sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.**

Bahwa nilai *indirect effect* untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebesar -0,339 dengan nilai t-statistik 2,238 lebih besar dari 1,96 (t-tabel). Nilai signifikansi sebesar 0,026.

### **Uji Gof (Goodness Off Fit)**

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{\text{Com} \times \overline{R^2}} \\ &= \sqrt{0.734 \times 0.307} \\ &= \sqrt{0.225} \\ &= 0.47 \\ &= 0.5 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan GOF diatas diperoleh nilai 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GOF yang besar.

### **Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Konstruk eksogen beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan ( $O=0,644$ ) dengan konstruk kepuasan kerja karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini sebesar 9,513 lebih besar dari 1.96 (t-tabel), dan nilai p value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. oleh karena itu, **hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti kebenarannya.** kepuasan kerja karyawan dapat meningkat apabila beban kerja berkurang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel beban kerja menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel sangat tinggi dengan nilai sebesar 3.90. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan kode  $X_3$  sebesar 3.90 yaitu “ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat

dalam bekerja”. Sedangkan penilain terendah redapat pada item pernyataan dengan kode X<sub>9</sub>, yaitu “target yang saya terima, sangat menantang namun realistis”. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya beban kerja memberikan pengaruh yang cukup terhadap karyawan baik dalam kinerjanya.

Sedangkan, Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel mediasi kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 4,27. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan kode X<sub>10</sub> sebesar 4.27 yaitu “saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan”. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan dengan kode X<sub>1</sub> yaitu “saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku”. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya kepuasan kerja memberikan pengaruh yang tinggi kepada karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu, beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi beban kerja semakin menurun tingkat kepuasan kerja karyawan pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau. Menurut[10] menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyedia waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Farham M Pontoh pada tahun 2019 menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi beban kerja semakin menurun tingkat kepuasan kerja yang ada pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau.

### **Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

Konstruk eksogen beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan (O=0.148) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini sebesar 0.596 lebih kecil dari 1.96 (t-tabel), dan nilai p value sebesar 0.551 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, **hipotesis kedua yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tidak terbukti kebenarannya.**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel beban kerja menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel sangat tinggi dengan nilai sebesar 3.90. Penilain tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan kode X<sub>3</sub> sebesar 3.90 yaitu “ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja”. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan dengan kode X<sub>9</sub>, yaitu “target yang saya terima, sangat menantang namun realistis”. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya beban kerja memberikan pengaruh yang

cukup terhadap karyawan baik dalam kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.1. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan kode  $X_{15}$  sebesar 4.10 yaitu “saya memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.”. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan dengan kode  $X_1$  yaitu “saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan”. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwasanya kinerja memberikan pengaruh yang sangat tinggi cukup kepada karyawan, sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik dengan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut [13] mengatakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu.

Hal ini di perkuat oleh penelitian yang dilakukan Arfian Alwi tahun 2019 dalam penelitiannya membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika beban kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

### **Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

Konstruk kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan ( $O = -0.527$ ) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini sebesar 2,458 lebih besar dari 1.96 (t-tabel), dan nilai p value sebesar 0.014 lebih kecil dari 0.05. oleh karena itu, **hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.** Kinerja karyawan dapat meningkat apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi.

Sedangkan, Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.27. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan kode  $X_{10}$  sebesar 4.27 yaitu “saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan”. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan dengan kode  $X_1$  yaitu “saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku”. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwasanya kepuasan kerja memberikan pengaruh yang tinggi kepada karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel termasuk dalam kriteria sangat tinggi dengan



nilai sebesar 3.88. penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan dengan kode  $X_{15}$  sebesar 4.10 yaitu “saya memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.”. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada item pernyataan dengan kode  $X_1$  yaitu “saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan”. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwasanya kinerja memberikan pengaruh yang sangat tinggi cukup kepada karyawan, sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik dengan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapatkan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Farham M Pontoh tahun 2019 dalam penelitiannya membuktikan bahwa pegawai badan perencanaan pembangunan daerah provinsi sulawesi tengah menyikapi bahwa kepuasan sebagai suatu hal yang positif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang tercukupi dalam suatu organisasi tidak hanya meningkatkan semangat kerja yang tinggi didalam diri setiap pegawai, akan tetapi hasil akhir atau output dari pekerjaan pun juga baik.

### **Pengaruh mediasi kepuasan kerja karyawan dalam hubungan antara**

### **beban kerja terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai *indirect effect* untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebesar -0,339 dengan nilai t-statistik 2,238 lebih besar dari 1,96 (t-tabel). Nilai signifikansi sebesar 0,026. Oleh karena itu, **hipotesis keempat yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi terbukti kebenarannya.** Kinerja karyawan dapat meningkat apabila beban kerja berkurang, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN.**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pt. Pos Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat apabila beban kerja berkurang.
2. Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. Pos Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau. Kinerja karyawan dapat Menurun apabila beban kerja berkurang
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Pt. Pos Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau. Kinerja Karyawan Kepuasan kerja karyawan dapat

meningkat apabila beban kerja berkurang

4. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi. Hal ini berdasarkan nilai indirect effect untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebesar -0,339 dengan nilai t-statistik 2,238 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96. Nilai signifikansi sebesar 0,026.

#### DAFTAR PUSTAKA.

- [1] R. P. Rindorindo *et al.*, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 4, pp. 5953–5962, 2019, doi: 10.35794/emba.v7i4.26576.
- [2] T. Afifah and M. Musadieg, “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta),” *J. Adm. Bisnis SI Univ. Brawijaya*, vol. 47, no. 1, pp. 122–129, 2017.
- [3] R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [4] M. M. Yusniar Lubis, . bAMBANG Hermanto, and E. Edison, Eds., “MANAJEMEN DAN RISET sumber daya manusia,” in *Alfabeta*, Bandung, 2018, p. 246.
- [5] B. D. Hanafi and C. Yohana, “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance,” *J. Pendidik. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 73–89, 2017, doi: 10.21009/jpeb.005.1.6.
- [6] A. A. dan S. Indra, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bappeda Provinsi Banten),” *J. Ris. Bisnis dan Manaj. Tirtasaya*, vol. 3, p. 22, 2019.
- [7] A. Garnida, Ed., “perencanaan & pengembangan SDM,” in *Alfabeta*, Januari 20., Bandung, 2018, p. 362.
- [8] D. . E. Edison, D. Y. Anwar, and D. I. Komariyah, Eds., “Manajemen Sumber Daya Manusia strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi,” in *Alfabeta*, Bandung, 2018, p.

265.

- [9] W. M. Lestari, L. Liana, and A. Aquinia, "Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja," *Bisnis dan Ekon.*, vol. 27, no. 2, pp. 100–110, 2020.
- [10] A. Pramudia, Samdin, Yusuf, N. Budi, E. A. Mokodompit, and F. Ramdhani, "Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari," *J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. Vol. 11, no. No. 2, p. hal. 1-11, 2019, [Online]. Available: <http://ojs.uho.ac.id/index.php/manajemen/article/viewFile/10176/7251>.
- [11] V. W. Sujarweni, Ed., *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS & EKONOMI*, PUSTAKABAR. Yogyakarta, 2019.
- [12] S. Haryono, Ed., *Metode SEM untuk penelitian manajemen AMOS LISLER PLS*, Pertama. Jawa Barat, 2016.
- [13] J. Rolos, S. Sambul, and W. Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota," *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 004, pp. 19–27, 2018, doi: 10.35797/jab.6.004.2018.21074. 19-27.