

PENGARUH IMPLEMENTASI HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM (HRIS), BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PLN UP3 PEMATANGSIANTAR

MHD. Fadillah Ilham Sinaga¹, Zulkarnain Siregar²

^{1,2} Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email : sinagafadil123@gmail.com¹, zulkarnainsiregar@unimed.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Human Resources Information System (HRIS) Implementation, Workload, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar. This study used a quantitative method with a sample of 107 employees. The data collection technique used was a questionnaire with a Likert scale. The data analysis technique used Multiple Linear Regression Analysis with the equation $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, processed using SPSS 27.0 for Windows. The results showed that simultaneously, HRIS Implementation, Workload, and Work Environment had a significant effect on Job Satisfaction, as indicated by an F-count value of 567.322 with a significance level of < 0.001 . The coefficient of determination test (Adjusted R^2) obtained a value of 0.941, indicating that the research model was able to explain 94.1% of the variation in Job Satisfaction, while the remaining 5.9% was explained by other factors outside the research model. Partially, HRIS Implementation had no significant effect on Job Satisfaction, with a t-count value of -0.261 and a significance level of 0.795. Workload also had no significant effect on Job Satisfaction, with a t-count value of -0.225 and a significance level of 0.822. Meanwhile, Work Environment had a positive and significant effect on Job Satisfaction, with a t-count value of 39.903 and a significance level of < 0.001 . Therefore, it can be concluded that HRIS Implementation, Workload, and Work Environment simultaneously have a significant effect on Job Satisfaction, while partially, only Work Environment has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at PT PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar.

Keywords : HRIS Implementation, Workload, Work Environment, Job Satisfaction, Employees.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Implementasi Human Resources Information System (HRIS), Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 107 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ yang diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Implementasi HRIS, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 567,322 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) memperoleh nilai sebesar 0,941,

yang berarti bahwa model penelitian mampu menjelaskan sebesar 94,1% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 5,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Secara parsial, variabel Implementasi HRIS tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Thitung sebesar -0,261 dan tingkat signifikansi sebesar 0,795. Variabel Beban Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Thitung sebesar -0,225 dan tingkat signifikansi sebesar 0,822. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai Thitung sebesar 39,903 dan tingkat signifikansi $< 0,001$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Implementasi HRIS, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan secara parsial hanya Lingkungan Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar.

Kata Kunci: Implementasi HRIS, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan.

PENDAHULUAN

Permasalahan Implementasi HRIS pada pra-survei terutama terlihat pada dukungan teknis, akurasi informasi, dan pelatihan. Sebanyak 68,3% responden menyatakan tidak memperoleh dukungan teknis secara cepat, 63,3% menilai informasi dalam sistem belum selalu akurat, dan 58,3% merasa belum mendapatkan pelatihan yang memadai. Secara konseptual, HRIS diharapkan membantu efisiensi administrasi, tetapi manfaat tersebut sangat bergantung pada kualitas sistem dan kemampuan pengguna.

Pada variabel Beban Kerja, 65% responden menyatakan tidak bekerja dalam batas jam kerja normal, 61,7% menilai beban kerja tidak sesuai dengan waktu yang tersedia, dan 60% menilai target pekerjaan belum realistis untuk dicapai. Sementara itu, pada Lingkungan Kerja, 63,3% responden menyatakan lingkungan kerja belum mendorong perkembangan profesional, 58,3% merasa kurang memperoleh dukungan dari atasan, dan 56,7% menilai hubungan antar rekan kerja belum sangat suportif.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak selalu seragam. Wati dan Aditama (2022) serta penelitian yang dikutip dalam skripsi menunjukkan bahwa HRIS dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja melalui efisiensi proses. Sebaliknya, Fisher (2022) mengaitkan digitalisasi SDM yang tidak didukung kesiapan teknologi dengan teknostres. Untuk Beban Kerja, penelitian Widianoro dan Lumbangaol (2024)

menemukan hubungan signifikan, sedangkan Febriyanti dan Satrya (2025) menemukan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan pentingnya pengujian pada konteks organisasi yang spesifik.

Lingkungan kerja juga memiliki hubungan teoritis dengan kepuasan kerja. Kondisi kerja yang nyaman, hubungan yang sehat, komunikasi yang terbuka, dan dukungan atasan dapat membentuk pengalaman kerja yang lebih positif. Dengan demikian, penelitian ini menguji pengaruh ketiga variabel independen tersebut, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja.

Menurut Robbins and Judge dalam (Ayu et al., 2018) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya. Indikator yang digunakan mencakup gaji, perilaku atasan, kondisi pekerjaan, dan perilaku rekan kerja. Kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal karena seorang karyawan dapat merasa puas pada satu aspek pekerjaan tetapi kurang puas pada aspek lainnya.

2. Implementasi HRIS.

Menurut (Rivai, 2018) mengemukakan bahwa HRIS adalah proses metodis yang melibatkan pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, pengambilan, dan otentikasi data yang penting bagi organisasi untuk meningkatkan pengambilan keputusan sumber daya manusianya. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) terdiri dari beberapa komponen yang saling berhubungan, yang masing-masing harus beroperasi secara efektif untuk menghasilkan keuntungan bagi organisasi. Indikator yang digunakan meliputi ketepatan waktu, akurasi, relevansi, dan kelengkapan informasi. Keberhasilan penerapan HRIS dipengaruhi oleh dukungan manajemen, pelatihan karyawan, infrastruktur teknologi, dan budaya organisasi.

3. Beban Kerja.

Menurut (Vanchapo, 2020) mendefinisikan Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja menurut (Budiasa, 2021) adalah stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya. Pengukuran dalam penelitian mencakup pemahaman terhadap pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Beban kerja dapat dipersepsikan berbeda antar karyawan karena pengalaman, kemampuan, dan pemahaman terhadap pekerjaan juga berbeda.

4. Lingkungan Kerja.

Menurut Sutrisno dalam (Diputra, 2016) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Penelitian ini mengukur kenyamanan suasana tempat kerja, hubungan kerja yang efektif dan

sehat, serta fasilitas dan layanan pendukung. Lingkungan kerja yang kondusif secara teoritis dapat membantu membentuk pengalaman kerja yang positif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Penelitian dilakukan pada PT PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar. Variabel independen terdiri atas Implementasi HRIS (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y). Desain penelitian diarahkan untuk menguji hubungan dan pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan simultan.

Populasi penelitian adalah karyawan PT PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 107 karyawan. Data primer diperoleh melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Instrumen penelitian terdiri dari 8 item Kepuasan Kerja, 8 item Implementasi HRIS, 8 item Beban Kerja, dan 7 item Lingkungan Kerja.

Pengukuran Implementasi HRIS mencakup ketepatan waktu, akurasi, relevansi, dan kelengkapan informasi. Beban Kerja diukur melalui kondisi atau pemahaman pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Lingkungan Kerja diukur melalui kenyamanan suasana kerja, hubungan kerja, serta fasilitas dan layanan pendukung. Kepuasan Kerja diukur melalui gaji, perilaku atasan, kondisi pekerjaan, dan perilaku rekan kerja.

Sebelum analisis utama, instrumen diuji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan terhadap 30 responden dengan r tabel 0,3494 pada taraf signifikansi 5%. Item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel dan bernilai positif. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas yang digunakan dalam skripsi sebesar 0,60.

Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk melihat pengaruh simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat proporsi variasi Kepuasan Kerja yang dapat dijelaskan oleh model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PENGARUH IMPLEMENTASI HRIS TERHADAP KEPUASAN KERJA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi HRIS berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai koefisien regresi sebesar -0,007, thitung sebesar -0,261, dan signifikansi 0,795 menunjukkan bahwa secara statistik perubahan Implementasi HRIS belum memberikan pengaruh yang nyata terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar.

Temuan tersebut perlu dipahami bersama dengan hasil pra-survei. Pada tahap awal penelitian, rata-rata 59,3% responden memberikan jawaban tidak pada pernyataan mengenai Implementasi HRIS. Persoalan yang paling menonjol adalah dukungan teknis yang belum cepat, akurasi informasi, dan pelatihan penggunaan sistem. Dengan kondisi tersebut, keberadaan HRIS belum tentu langsung diterjemahkan oleh karyawan sebagai peningkatan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dikutip dalam skripsi, antara lain Wati dan Aditama (2022), yang menunjukkan bahwa implementasi HRIS dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja melalui efisiensi. Perbedaan hasil dapat berkaitan dengan kondisi implementasi sistem pada masing-masing organisasi. Sistem yang mudah digunakan, informasinya akurat, dan didukung pelatihan serta dukungan teknis dapat memberikan pengalaman penggunaan yang berbeda dibandingkan sistem yang masih menghadapi kendala.

Temuan ini juga dapat dikaitkan dengan Fisher (2022) yang dalam kajian terdahulu membahas sisi negatif digitalisasi SDM berupa teknostres ketika penerapan teknologi tidak disertai kesiapan yang memadai. Dengan demikian, HRIS dalam penelitian ini lebih tepat dipandang sebagai instrumen pendukung administrasi SDM, sedangkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dapat bergantung pada kualitas implementasi dan penerimaan pengguna.

Koefisien negatif tidak boleh ditafsirkan secara berlebihan. Nilai -0,007 menunjukkan arah koefisien regresi dalam model, sedangkan nilai signifikansi 0,795 menunjukkan bahwa bukti statistik untuk menyatakan adanya pengaruh parsial tidak mencukupi pada tingkat 5%. Oleh karena itu, hasil penelitian bukan berarti penggunaan HRIS terbukti menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, aspek yang relevan untuk diperhatikan adalah peningkatan kualitas informasi, kemudahan penggunaan, pelatihan, dan dukungan teknis. Perbaikan pada aspek tersebut tidak dapat dinyatakan secara otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan hasil penelitian ini, tetapi merupakan bagian dari kondisi implementasi HRIS yang ditemukan dalam pra-survei dan pembahasan penelitian.

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Beban Kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,005, thitung -0,225, dan signifikansi 0,822. Hasil tersebut menunjukkan arah negatif tetapi tidak signifikan. Artinya, dalam sampel penelitian ini, perubahan Beban Kerja belum terbukti secara statistik memberikan pengaruh parsial terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil tersebut dapat dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan pada PLN UP3 Pematangsiantar. Pekerjaan karyawan dapat melibatkan target, prosedur, dan tuntutan operasional tertentu. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja dan memahami prosedur dapat memiliki kemampuan adaptasi yang berbeda terhadap tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, persepsi terhadap beban kerja tidak selalu menghasilkan perubahan

kepuasan kerja yang sama bagi seluruh karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan Widianoro dan Lumbangaol (2024) yang dalam penelitian terdahulu menemukan pengaruh signifikan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, jumlah responden, serta kondisi kerja pada masing-masing lokasi penelitian. Sebaliknya, hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan Febriyanti dan Satrya (2025) yang menemukan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Walaupun pra-survei menunjukkan adanya persepsi mengenai jam kerja, waktu istirahat, dan target yang belum ideal, hasil regresi menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja secara parsial belum menjadi penjelas yang signifikan bagi Kepuasan Kerja dalam model. Temuan ini mengingatkan bahwa hasil deskriptif dan hasil inferensial menjawab pertanyaan yang berbeda. Persentase jawaban pada pra-survei menggambarkan kondisi awal, sedangkan uji t menentukan apakah hubungan parsial tersebut didukung secara statistik.

Dengan demikian, koefisien negatif pada Beban Kerja dapat dipahami sebagai kecenderungan bahwa peningkatan beban kerja bergerak berlawanan dengan Kepuasan Kerja, tetapi penelitian ini tidak memberikan bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa hubungan tersebut signifikan. Faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kompensasi, serta karakteristik pekerjaan dapat turut berperan.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Lingkungan Kerja merupakan satu-satunya variabel yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Nilai koefisien regresi sebesar 1,080, thitung 39,903, dan signifikansi $< 0,001$ menunjukkan bahwa semakin baik kondisi Lingkungan Kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi Kepuasan Kerja dalam model penelitian.

Temuan ini sejalan dengan kerangka teori kepuasan kerja yang menempatkan

kondisi kerja dan hubungan dengan rekan kerja maupun atasan sebagai bagian dari pengalaman kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan fasilitas fisik, tetapi juga komunikasi, dukungan, hubungan antarpegawai, dan kesempatan untuk berkembang.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 63,3% responden merasa lingkungan kerja belum mendorong perkembangan profesional, 58,3% merasa kurang mendapatkan dukungan dari atasan, dan 56,7% menilai hubungan dengan rekan kerja belum sangat suportif. Temuan awal tersebut menjadi konteks yang relevan untuk memahami mengapa Lingkungan Kerja muncul sebagai variabel yang signifikan pada analisis akhir.

Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan penelitian Rosento et al. (2022) yang dalam skripsi menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang suportif dan dukungan atasan yang kurang dapat berkaitan dengan stres dan ketidakpuasan kerja. Di sisi lain, Waskito dan Sumarni (2023) menunjukkan bahwa sebagian karyawan dapat beradaptasi dengan kondisi kerja yang kurang ideal melalui komitmen pribadi dan motivasi internal. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi dan karakteristik karyawan.

Koefisien 1,080 menunjukkan besarnya perubahan Kepuasan Kerja dalam satuan model ketika Lingkungan Kerja meningkat satu satuan, dengan variabel lain tetap. Hasil ini tidak berarti bahwa setiap peningkatan kondisi lingkungan secara otomatis menghasilkan peningkatan kepuasan dalam besaran yang sama pada semua situasi, karena interpretasi koefisien berlaku pada model dan sampel penelitian.

PENGARUH IMPLEMENTASI HRIS, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Hasil uji F menunjukkan bahwa Implementasi HRIS, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai Fhitung sebesar 567,322 dengan signifikansi $< 0,001$ menunjukkan bahwa model secara

keseluruhan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Kepuasan Kerja.

Hasil simultan tidak bertentangan dengan hasil uji parsial. Uji t menilai kontribusi masing-masing variabel ketika variabel lain berada dalam model, sedangkan uji F menilai model secara keseluruhan. Oleh karena itu, dapat terjadi kondisi ketika hanya satu variabel signifikan secara parsial, tetapi ketiga variabel secara bersama-sama menghasilkan model yang signifikan.

Dalam penelitian ini, Lingkungan Kerja merupakan variabel yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Sementara itu, Implementasi HRIS dan Beban Kerja tidak signifikan secara parsial. Ketika ketiga variabel dimasukkan bersama-sama, model tetap signifikan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penjelasan mengenai Kepuasan Kerja sebaiknya tidak hanya dilihat dari satu faktor, karena ketiga variabel menjadi bagian dari model pengelolaan sumber daya manusia yang diuji.

Nilai Adjusted R² sebesar 0,941 berarti model menjelaskan 94,1% variasi Kepuasan Kerja. Nilai ini sangat tinggi, sehingga interpretasinya perlu tetap hati-hati. Angka tersebut menunjukkan kemampuan penjelasan model pada data penelitian, bukan berarti 94,1% kepuasan kerja setiap karyawan secara mutlak disebabkan oleh ketiga variabel tersebut. Sebanyak 5,9% variasi masih berada di luar model, dan kemungkinan terdapat faktor lain yang tidak diukur.

Nilai koefisien determinasi yang tinggi juga perlu dibaca bersama hasil uji parsial. Adjusted R² yang tinggi tidak otomatis berarti seluruh variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara individual. Dalam penelitian ini, justru hasil uji t menunjukkan perbedaan yang jelas antara ketiga variabel. Oleh sebab itu, interpretasi model perlu memisahkan kemampuan model secara keseluruhan dari signifikansi masing-masing koefisien.

Secara substantif, hasil penelitian mengarah pada pentingnya memperhatikan kondisi lingkungan kerja sebagai aspek yang memiliki hubungan paling jelas dengan Kepuasan Kerja dalam model. Pada saat yang sama, hasil yang tidak signifikan pada HRIS dan Beban Kerja menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut tidak dapat dinyatakan sebagai

penentu parsial Kepuasan Kerja berdasarkan data penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Implementasi HRIS berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien regresi -0,007, thitung -0,261, dan signifikansi 0,795.

Beban Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien regresi sebesar -0,005, thitung -0,225, dan signifikansi 0,822 menunjukkan bahwa kecenderungan hubungan negatif tersebut tidak cukup kuat secara statistik.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 1,080, thitung 39,903, dan signifikansi < 0,001 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja dalam model penelitian.

Secara simultan, Implementasi HRIS, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan Fhitung sebesar 567,322 dan signifikansi < 0,001. Nilai Adjusted R² sebesar 0,941 menunjukkan bahwa model menjelaskan 94,1% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan 5,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

SARAN

1. Bagi PLN UP3 Pematangsiantar
 - PT PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar disarankan meningkatkan relevansi dan akurasi informasi pada sistem HRIS, terutama informasi yang berkaitan dengan kegiatan dan administrasi kerja.
 - Perusahaan dapat memperkuat dukungan teknis dan pelatihan penggunaan HRIS agar karyawan dapat memanfaatkan sistem secara lebih mudah dan konsisten.
 - Perusahaan dapat melakukan evaluasi berkala terhadap pembagian tugas, penggunaan waktu kerja, dan target

pekerjaan agar beban kerja tetap sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia.

- Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung, terutama komunikasi terbuka, hubungan antarpegawai, dukungan atasan, fasilitas kerja, dan kesempatan pengembangan profesional.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang kemungkinan dapat memengaruhi Kepuasan Kerja, seperti kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, maupun pengembangan karier. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan 79 objek penelitian dan jumlah responden yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anggraini, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Tirta Anugrahan Rezeki Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Riau*.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: CV. Pena Persada.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Fisher, J. (2022). The Dark Side of HR Digitization: Technostress and Employee Satisfaction. *Journal of Digital Human Resource Management*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2023). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. United Kingdom: Cengage Learning EMEA.
- Hapsari, R., dkk. (2023). Pengaruh Strategi Human Resource Information System Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi HRD & GA PT. Sumi Rubber Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Jasin, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Implementasi di Era Digital*. Jakarta: PT Ekuilibria Nusantara.
- Jasmin, M., Wahdaniah Asbara, N., dkk. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Journal of Nobel Management*.
- Johnson, R. D., Carlson, K. D., & Kavanagh, M. J. (2024). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions (6th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4).
- Putra, A. S., & Indrawati, A. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*.
- Rosento, Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta. *JURNAL SWABUMI*, 10(2).
- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas. *Jurnal Manajemen*.
- Wati, A. N., & Aditama, R. (2022). Pengaruh Implementasi Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

- Widiantoro, R., & Lumbangaol, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*.
- Wirawan, B. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Job Satisfaction Survey (JSS). *Widya Cipta*, Vol. I(2).
- Wursanto, I. (2020). *Manajemen Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yaumin, S. M. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Jagaraga Kuningan. *Jurnal Riset Manajemen*.

