

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. XYZ

Aprilia Nissa Putri¹, Khaerul Rizal Abdurrahman²

Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}

aprilianissa_22p217@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan bagian produksi dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memperoleh nilai rata-rata 3,27, dukungan organisasi 3,38, dan kepuasan kerja 3,03, yang seluruhnya termasuk dalam kategori cukup. Secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 5,719 dan signifikansi 0,000, sedangkan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 7,189 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, beban kerja dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar 167,059 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,877 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 87,7% variasi kepuasan kerja, sedangkan 12,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Simpulan penelitian ini adalah beban kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT XYZ, sehingga penyesuaian target dan pembagian beban kerja serta peningkatan dukungan atasan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Dukungan Organisasi, Karyawan Produksi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and organizational support on job satisfaction among production employees at PT XYZ, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative method with descriptive and associative approaches. Data were collected through questionnaires distributed to 50 production employees and analyzed using SPSS version 27, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results show that workload obtained an average score of 3.27, organizational support 3.38, and job satisfaction 3.03, all of which fall into the moderate category. Partially, workload had a positive and significant effect on job satisfaction, with a t -value of 5.719 and a significance level of 0.000, while organizational support also had a positive and significant effect, with a t -value of 7.189 and a significance level of 0.001. Simultaneously, workload and organizational support had a significant effect on job satisfaction, with an F -value of 167.059 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination of 0.877 indicates that the two variables explain 87.7% of the variation in job satisfaction, while the remaining 12.3% is influenced by other factors beyond the scope of this study. In conclusion, workload and organizational support have positive and significant effects on job satisfaction among production employees at PT XYZ. Therefore, adjusting work targets and workload distribution, as well as improving supervisory support and recognition of employee contributions, is necessary to enhance job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Support, Production Employees, Workload

PENDAHULUAN

Industri otomotif merupakan salah satu sektor yang tergolong ke dalam industri manufaktur atau industri pengolahan, yaitu sektor yang mengubah bahan baku menjadi barang jadi bernilai tambah, dalam hal ini berupa kendaraan bermotor beserta komponen-komponennya. Sektor manufaktur secara umum dikenal sebagai salah satu sektor yang sangat berperan dalam perekonomian suatu negara, karena berkontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), penyerapan tenaga kerja, peningkatan nilai ekspor, serta pertumbuhan investasi. Industri otomotif menempati posisi strategis di dalam industri manufaktur tersebut, sebab tidak hanya berperan sebagai penggerak utama produksi kendaraan bermotor, tetapi juga menggerakkan rantai pasok komponen, jasa logistik, dan tenaga kerja terampil dalam jumlah besar.

Pada tahun 2024, sektor industri pengolahan berkontribusi sebesar 18,98% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional, dengan industri otomotif sebagai salah satu penyumbang utamanya. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian, total produksi kendaraan roda empat pada tahun tersebut mencapai sekitar 1,19 juta unit, dengan realisasi investasi di industri otomotif tercatat sebesar Rp174,31 triliun serta penyerapan lebih dari 99.000 tenaga kerja secara langsung. Meskipun penjualan mobil dalam negeri sepanjang tahun 2024 sempat menurun sekitar 13,9% menjadi 865.723 unit akibat pelemahan daya beli masyarakat dan kondisi pasar global yang belum stabil, sektor ini tetap menunjukkan daya tahan yang kuat dan terus tumbuh, salah satunya didorong oleh pengembangan kendaraan listrik (*Electrified Vehicle/XEV*). Capaian investasi, penyerapan tenaga kerja, dan produksi tersebut menegaskan bahwa industri otomotif berperan aktif dalam mendorong nilai tambah manufaktur nasional, sekalipun kontribusinya terhadap nilai ekspor pada tingkat perusahaan turut ditentukan oleh kinerja rantai pasok komponen di dalamnya.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur komponen otomotif adalah PT XYZ. Perusahaan ini memproduksi *wiring harness*, yaitu rangkaian kabel kelistrikan yang menjadi komponen vital pada sistem kelistrikan kendaraan bermotor (misalnya untuk *airbag*, *body front harness*, dan *engine harness*), yang berfungsi layaknya sistem saraf pada kendaraan sekaligus menentukan performa dan keselamatan penggunanya. Sebagai bagian dari rantai pasok komponen otomotif, keberlangsungan dan daya saing PT XYZ turut menopang kinerja industri otomotif nasional secara keseluruhan, termasuk dalam mendukung produksi kendaraan yang berorientasi ekspor. Namun demikian, pencapaian target produksi maupun kontribusi perusahaan terhadap perekonomian tidak semata-mata ditentukan oleh teknologi dan sarana produksi, melainkan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Salah satu cara agar industri otomotif dapat berperan aktif secara berkelanjutan dalam perekonomian adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung lebih produktif, memiliki komitmen yang kuat, serta bersedia memberikan upaya terbaik dalam menjalankan tugasnya, sehingga mendorong kualitas produk, efisiensi produksi, dan pada akhirnya memperkuat daya saing perusahaan di pasar domestik maupun global. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja berpotensi menimbulkan penurunan produktivitas, meningkatnya ketidakhadiran dan keluar-masuk karyawan (*turnover*), serta melemahnya kualitas dan konsistensi produksi, yang pada gilirannya dapat menghambat kontribusi perusahaan terhadap penyerapan tenaga kerja, nilai tambah produksi, dan ekspor komponen otomotif. Dengan demikian, pengelolaan kepuasan kerja karyawan bagian produksi menjadi salah satu upaya strategis agar perusahaan otomotif dapat terus berperan aktif dalam menopang perekonomian. Berdasarkan hasil temuan pada salah satu bagian di PT XYZ dengan beberapa karyawan bagian produksi PT XYZ, ditemukan adanya indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan pada salah satu bagian PT XYZ belum sepenuhnya optimal. Beberapa ahli menyatakan bahwa ketidakhadiran serta *turnover*

bergantian karyawan yang tinggi adalah sinyal kuat adanya ketidakpuasan karyawan, berdasarkan data yang didapati pada bagian produksi (*Warehouse* dan *Final Assy*) selama periode Januari-Juni 2025 terdapat tingkat ketidakhadiran karyawan sebagai berikut ini.

Tabel 1.
Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi
PT XYZ Periode Januari-Juni 2025

No	Bulan	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Total
1	Januari	3	4	2	9
2	Februari	4	2	5	11
3	Maret	3	2	1	6
4	April	2	3	2	7
5	Mei	4	1	4	9
6	Juni	2	4	2	8
Jumlah		18	16	16	50

Sumber. Arsip Data Ketidakhadiran PT XYZ, Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan bagian produksi PT XYZ selama periode Januari–Juni 2025 masih menunjukkan kondisi yang perlu menjadi perhatian manajemen. Selama enam bulan tersebut tercatat sebanyak 50 kasus ketidakhadiran, yang terdiri dari 18 kali izin, 16 kali sakit, dan 16 kali tanpa keterangan. Apabila dilihat berdasarkan bulan, jumlah ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu sebanyak 11 kasus, sedangkan jumlah terendah terjadi pada bulan Maret sebanyak 6 kasus. Selain itu, masih ditemukannya ketidakhadiran tanpa keterangan pada setiap bulan menunjukkan bahwa masih terdapat perilaku ketidakdisiplinan yang terjadi secara berulang di lingkungan kerja. Fenomena tersebut menjadi perhatian karena ketidakhadiran karyawan, terutama tanpa keterangan, dapat menjadi salah satu indikator adanya permasalahan dalam kepuasan kerja. Menurut Robbins (2014), salah satu bentuk ekspresi ketidakpuasan kerja adalah neglect, yaitu perilaku pasif yang ditunjukkan melalui meningkatnya absensi, keterlambatan, dan menurunnya kualitas kerja. Kondisi ini apabila dibiarkan dapat berdampak pada terganggunya proses produksi, menurunnya produktivitas, meningkatnya beban kerja rekan kerja lainnya, serta menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, fenomena tersebut menimbulkan kekhawatiran bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT XYZ belum optimal sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhinya. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari pekerjaan itu sendiri maupun dari lingkungan organisasi. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT XYZ serta didukung oleh teori dan penelitian terdahulu, peneliti memfokuskan penelitian pada dua faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja, yaitu beban kerja dan dukungan organisasi.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja merupakan seluruh aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja yang diberikan harus seimbang dengan kapasitas fisik, mental,

serta kompetensi karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Sebaliknya, apabila beban kerja yang diterima melebihi kemampuan karyawan, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, tekanan psikologis, serta menurunkan motivasi dalam bekerja sehingga berdampak pada rendahnya kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Tarwaka (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin sesuai beban kerja dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan cenderung menurunkan kepuasan kerja. Selain beban kerja, faktor lain yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah dukungan organisasi. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002), dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Bentuk dukungan organisasi dapat berupa perlakuan yang adil, perhatian dari atasan, pemberian penghargaan, penyediaan fasilitas kerja, kesempatan pengembangan karier, serta kepedulian terhadap kebutuhan karyawan. Penelitian Eisenberger et al. (2002) serta Robbins dan Judge (2017) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, apabila karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian, penghargaan, maupun dukungan dari organisasi, maka kepuasan kerja cenderung menurun. Berdasarkan fenomena ketidakhadiran karyawan yang terjadi di PT XYZ, teori yang dikemukakan para ahli, serta hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antara beban kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai beban kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi PT XYZ, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan dukungan organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang menggali masalah dari gejala sosial yang diamati, kemudian dianalisis melalui data numerik dan survei untuk memperoleh kesimpulan yang teruji secara statistik (Waruwu, dkk. 2025). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *semantic differential*, yaitu skala untuk mengukur sikap yang tersusun dalam satu garis kontinum, dengan jawaban sangat positif berada di salah satu sisi dan jawaban sangat negatif di sisi lainnya (Sugiyono, 2023:50), yang menghasilkan data berskala interval dengan gradasi penilaian 1 (sangat tidak sesuai/sangat rendah) sampai dengan 5 (sangat sesuai/sangat tinggi).

Tabel 2.
Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Sub Variabel
1	Beban Kerja	Beban kerja merupakan sejumlah atau sekelompok kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 mendefinisikan beban kerja sebagai besarnya suatu pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan/unit organisasi,	1) Penggunaan waktu kerja 2) Kondisi pekerjaan 3) Target yang harus di capai

		yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu (Mutiadi et al. 2021).	
2	Dukungan Organisasi	Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan. (Rhoades dan Eisenberger 2002).	1) Keadilan organisasi 2) Dukungan atasan 3) Penghargaan dan kondisi karyawan
3	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya (Mangkunegara 2019:117).	1) Turnover 2) (Perputaran karyawan) 3) Tingkat ketidakhadiran 4) Tingkat pekerjaan 5) Ukuran organisasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan asosiatif kuantitatif dengan bantuan SPSS versi 27. Untuk memperoleh data mengenai pekerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 50 pegawai bagian produksi di PT XYZ. Analisis data yang digunakan terdiri atas uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, serta uji hipotesis.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	R _{hitung}	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja				
X1.1	0,702	Valid	0,862	Reliabel
X1.2	0,830	Valid		
X1.3	0,778	Valid		
X1.4	0,623	Valid		
X1.5	0,659	Valid		
X1.6	0,593	Valid		
X1.7	0,649	Valid		
X1.8	0,650	Valid		
X1.9	0,718	Valid		
Dukungan Organisasi				
X2.1	0,801	Valid	0,915	Reliabel
X2.2	0,746	Valid		
X2.3	0,799	Valid		
X2.4	0,839	Valid		
X2.5	0,741	Valid		
X2.6	0,723	Valid		

X2.7	0,785	Valid		
X2.8	0,769	Valid		
X2.9	0,716	Valid		
Kepuasan Kerja				
Y1	0,648	Valid		
Y2	0,670	Valid		
Y3	0,518	Valid		
Y4	0,595	Valid		
Y5	0,436	Valid	0,656	Reliabel
Y6	0,505	Valid		
Y7	0,402	Valid		
Y8	0,455	Valid		
Y9	0,403	Valid		

Berdasarkan tabel 3, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid karena nilai R_{hitung} lebih besar dibandingkan R_{tabel} sebesar 0,2353. Temuan ini menandakan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang di teliti. Selanjutnya hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga seluruh pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 4.
Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
Mengenai Variabel Beban Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Penggunaan Waktu Kerja	3,55	Sesuai
Kondisi Pekerjaan	3,22	Cukup
Target	3,04	Cukup
Total	9,81	
Total Skor Rata-Rata	3,27	
Kriteria	Cukup	

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,27 yang termasuk dalam kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden menilai beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah berada pada tingkat yang cukup sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Meskipun demikian, hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja belum sepenuhnya optimal dalam melakukan pekerjaan sehingga masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Apabila dilihat berdasarkan masing-masing sub variabel, penggunaan waktu kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,55 dengan kategori sesuai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai alokasi waktu kerja yang diterapkan perusahaan telah cukup mendukung penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Penggunaan waktu kerja yang efektif memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, mengurangi penumpukan pekerjaan, serta meminimalkan tekanan akibat keterbatasan waktu.

Dengan demikian, penggunaan waktu kerja yang telah sesuai menjadi salah satu faktor yang membantu karyawan dalam menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien.

Sementara itu, sub variabel kondisi pekerjaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,22 dengan kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang dirasakan responden masih belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Kondisi pekerjaan tidak hanya berkaitan dengan karakteristik tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga meliputi tingkat kesulitan pekerjaan, kejelasan pembagian tugas, prosedur kerja, serta kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Nilai yang masih berada pada kategori cukup mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang merasakan pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang relatif tinggi atau belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berpotensi meningkatkan beban kerja. Adapun sub variabel target kerja memperoleh nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 3,04 dengan kategori cukup. Nilai tersebut menunjukkan bahwa target yang diberikan perusahaan masih menjadi aspek yang paling banyak dirasakan sebagai beban oleh responden. Target kerja yang terlalu tinggi, perubahan target yang terjadi dalam waktu singkat, atau target yang kurang mempertimbangkan kemampuan serta jumlah tenaga kerja dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, organisasi berpotensi mengalami penurunan efektivitas kerja, meningkatnya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta kurang optimalnya pencapaian target operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap penetapan target kerja agar beban kerja yang diberikan tetap sesuai dengan kebutuhan operasional dan kemampuan tenaga kerja yang tersedia.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap target kerja yang diberikan kepada karyawan. Penetapan target hendaknya disesuaikan dengan kapasitas produksi, kemampuan karyawan, jumlah tenaga kerja yang tersedia, serta waktu penyelesaian pekerjaan sehingga target yang ditetapkan tetap menantang namun realistis untuk dicapai. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar distribusi pekerjaan lebih merata antar karyawan. Pembagian beban kerja yang seimbang akan mengurangi risiko kelelahan pada sebagian karyawan sekaligus mencegah adanya karyawan yang menerima beban kerja terlalu ringan maupun terlalu berat. Perusahaan juga perlu melakukan peninjauan terhadap kondisi pekerjaan, seperti penyempurnaan Standar Operasional Prosedur (SOP), pemberian pelatihan sesuai kebutuhan pekerjaan, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Langkah tersebut bertujuan agar karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan kenyamanan selama bekerja.

Saran tersebut perlu diberikan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa dua sub variabel, yaitu kondisi pekerjaan (3,22) dan target kerja (3,04), masih memperoleh penilaian kategori cukup dan menjadi nilai terendah dibandingkan sub variabel lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan maupun sumber daya yang dimiliki karyawan. Apabila perusahaan tidak segera melakukan perbaikan, maka beban kerja yang dirasakan karyawan berpotensi meningkat dan berdampak pada munculnya stres kerja, kelelahan (*burnout*), meningkatnya tingkat absensi, menurunnya produktivitas, hingga rendahnya kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu mengelola beban kerja secara proporsional melalui penyesuaian target, pemerataan pembagian pekerjaan, dan perbaikan kondisi kerja, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta menunjukkan kepuasan kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 5.
Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai
Variabel Dukungan Organisasi

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Keadilan Organisasi	3,51	Adil
Dukungan Atasan	3,19	Cukup Adil
Penghargaan dan Kondisi Karyawan	3,45	Baik
Total	10,15	
Rata-Rata	3,38	
Kriteria	Cukup Lemah	

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa variabel dukungan organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,38. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden menilai dukungan yang diberikan oleh PT XYZ kepada karyawan bagian produksi berada pada kategori cukup. Hasil ini mengindikasikan bahwa organisasi telah memberikan berbagai bentuk dukungan kepada karyawan, namun dukungan tersebut belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan dan kebutuhan seluruh karyawan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula rasa memiliki terhadap organisasi, komitmen kerja, motivasi, dan kepuasan kerja yang akan terbentuk. Jika dilihat berdasarkan masing-masing sub variabel, keadilan organisasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,51 dengan kriteria adil. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai organisasi telah menerapkan prinsip keadilan dalam berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia. Keadilan organisasi tercermin melalui penerapan kebijakan yang objektif, pembagian tugas yang proporsional, kesempatan yang sama dalam memperoleh promosi maupun pengembangan karier, serta perlakuan yang tidak membedakan antar karyawan. Persepsi terhadap keadilan sangat penting karena akan membentuk rasa percaya karyawan kepada organisasi.

Sub variabel dukungan atasan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,19 dan menjadi nilai terendah dibandingkan sub variabel lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perhatian, bimbingan, komunikasi, maupun bantuan yang diberikan atasan kepada karyawan masih belum dirasakan secara optimal. Dukungan atasan memiliki peranan yang sangat penting karena atasan merupakan pihak yang berinteraksi langsung dengan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Dukungan tersebut dapat berupa pemberian arahan yang jelas, penyelesaian permasalahan kerja, pemberian umpan balik (*feedback*), motivasi, apresiasi terhadap hasil kerja, serta perhatian terhadap kondisi karyawan. Nilai yang masih berada pada kategori cukup menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa komunikasi dengan atasan belum berjalan secara efektif atau belum memperoleh perhatian yang memadai ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja. Kondisi tersebut berpotensi mengurangi rasa nyaman, menurunkan motivasi kerja, bahkan memengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, sub variabel penghargaan dan kondisi karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,45 dengan kriteria baik. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang cukup mendukung pelaksanaan pekerjaan. Penghargaan yang dimaksud tidak hanya berupa kompensasi finansial, tetapi juga meliputi pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, fasilitas kerja, lingkungan kerja yang aman, serta berbagai bentuk perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Meskipun memperoleh kategori baik,

nilai tersebut masih menunjukkan adanya ruang perbaikan agar penghargaan yang diberikan dapat dirasakan secara lebih merata oleh seluruh karyawan. Apabila penghargaan diberikan secara konsisten dan sesuai dengan kontribusi karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas dukungan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, mengingat sub variabel dukungan atasan memperoleh nilai rata-rata paling rendah. Peningkatan tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan (*leadership training*) bagi supervisor dan kepala bagian agar mampu membangun komunikasi yang lebih terbuka, memberikan arahan yang jelas, melakukan pembinaan secara berkala, serta memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap hasil kerja bawahan. Atasan juga perlu lebih aktif mendengarkan aspirasi, keluhan, maupun kesulitan yang dihadapi karyawan sehingga permasalahan dapat segera diselesaikan sebelum berdampak pada penurunan semangat kerja. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem penghargaan (*reward system*) yang berbasis pada kinerja dan kontribusi karyawan. Penghargaan tidak selalu harus berupa insentif finansial, tetapi juga dapat diberikan dalam bentuk penghargaan non material, seperti pemberian sertifikat apresiasi, pengakuan terhadap prestasi kerja, kesempatan mengikuti pelatihan, maupun peluang promosi jabatan. Sistem penghargaan yang transparan dan objektif akan meningkatkan persepsi keadilan organisasi serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Perusahaan juga perlu mempertahankan bahkan meningkatkan penerapan keadilan organisasi dengan memastikan seluruh kebijakan perusahaan dilaksanakan secara konsisten tanpa adanya perlakuan yang berbeda antar karyawan.

Transparansi dalam pengambilan keputusan, pembagian beban kerja, penilaian kinerja, maupun kesempatan pengembangan karier perlu terus dijaga agar kepercayaan karyawan terhadap organisasi semakin meningkat. Di samping itu, perusahaan dapat melakukan survei kepuasan dan persepsi dukungan organisasi secara berkala, misalnya setiap enam bulan atau satu tahun sekali. Melalui evaluasi tersebut, perusahaan dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang masih belum memenuhi harapan karyawan sehingga kebijakan yang diambil benar-benar sesuai dengan kebutuhan karyawan. Saran tersebut perlu diberikan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun dukungan organisasi secara keseluruhan telah memperoleh nilai rata-rata 3,38, masih terdapat beberapa aspek yang belum optimal, khususnya dukungan atasan yang hanya memperoleh nilai 3,19, atau merupakan nilai terendah dibandingkan subvariabel lainnya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara atasan dan bawahan masih perlu diperkuat agar karyawan merasa lebih diperhatikan, dihargai, dan didukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Bagi organisasi, dukungan yang belum optimal dapat menghambat efektivitas pelaksanaan kebijakan, mengurangi kelancaran koordinasi, serta menyebabkan pemanfaatan sumber daya organisasi belum berjalan secara maksimal. Sebaliknya, apabila organisasi mampu meningkatkan dukungan melalui penyempurnaan kebijakan, peningkatan peran atasan, pemberian penghargaan yang sesuai, dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai, maka proses operasional organisasi akan berjalan lebih efektif, penggunaan sumber daya menjadi lebih optimal, serta pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana dengan lebih baik.

Tabel 6.
Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan
Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Perputaran Karyawan (<i>Turn</i>)	2,74	Cukup

<i>Over)</i>		
Tingkat Ketidakhadiran Karyawan	2,87	Cukup
Tingkat Pekerjaan	3,17	Cukup
Ukuran Organisasi	3,34	Cukup
Total	12,12	
Rata-Rata	3,03	
Kriteria	Cukup	

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,03 yang termasuk dalam kategori cukup. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan bagian produksi PT XYZ memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik, namun belum mencapai kondisi yang optimal. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mereka terima. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang timbul sebagai hasil evaluasi atas karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, penghargaan yang diterima, serta kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, nilai rata-rata sebesar 3,03 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah merasa cukup puas terhadap pekerjaannya, tetapi masih terdapat beberapa aspek yang belum mampu memenuhi harapan karyawan secara maksimal.

Jika dilihat berdasarkan masing-masing subvariabel, ukuran organisasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,34 dengan kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai PT XYZ sebagai organisasi yang memiliki struktur, sistem kerja, serta pembagian tugas yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Ukuran organisasi tidak hanya menggambarkan besar kecilnya perusahaan, tetapi juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam menyediakan sumber daya, membangun sistem kerja yang jelas, menciptakan jenjang karier, serta memberikan fasilitas yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. Semakin baik sistem organisasi yang dimiliki perusahaan, maka semakin besar pula peluang karyawan untuk bekerja secara efektif dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Meskipun demikian, nilai yang masih berada pada kategori cukup menunjukkan bahwa perusahaan masih memiliki peluang untuk meningkatkan efektivitas sistem organisasi, terutama dalam memperkuat komunikasi antar bagian, penyederhanaan alur koordinasi, serta pengembangan sistem karier yang lebih jelas.

Subvariabel tingkat pekerjaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,17 dengan kategori cukup. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah cukup sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki, namun masih terdapat beberapa karyawan yang merasa pekerjaannya belum sepenuhnya memberikan tantangan, kesempatan berkembang, maupun rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tingkat pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi karyawan akan meningkatkan rasa percaya diri dan semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan atau tidak memberikan kesempatan untuk berkembang, maka kepuasan kerja akan cenderung menurun. Selanjutnya, subvariabel tingkat ketidakhadiran karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,87 dengan kategori cukup. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Tingkat ketidakhadiran sering kali menjadi salah satu indikator tidak langsung dari kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya umumnya memiliki tingkat

disiplin dan komitmen yang lebih tinggi sehingga cenderung memiliki tingkat kehadiran yang baik. Sebaliknya, meningkatnya tingkat ketidakhadiran dapat menjadi sinyal adanya kelelahan kerja, tekanan pekerjaan, kurangnya motivasi, maupun ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang menyebabkan masih adanya ketidakhadiran karyawan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Subvariabel perputaran karyawan (*turnover*) memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 2,74 dengan kategori cukup. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek *turnover* masih menjadi bagian yang perlu mendapatkan perhatian dalam pembahasan kepuasan kerja. *Turnover* merupakan salah satu indikator yang mencerminkan tingkat kepuasan kerja karyawan, karena kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dapat menunjukkan bahwa masih terdapat harapan karyawan terhadap pekerjaannya yang belum sepenuhnya terpenuhi. Nilai yang berada pada kategori cukup mengindikasikan bahwa perusahaan masih perlu melakukan evaluasi terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja agar persepsi karyawan terhadap pekerjaannya menjadi lebih baik dan kecenderungan *turnover* dapat diminimalkan.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program retensi karyawan mengingat subvariabel *turnover* memperoleh nilai terendah (2,74). Upaya tersebut dapat dilakukan dengan menyediakan jalur pengembangan karier yang lebih jelas, memberikan kesempatan pelatihan dan peningkatan kompetensi, memperbaiki sistem penghargaan berdasarkan kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan adanya peluang pengembangan diri dan penghargaan yang memadai, karyawan akan merasa memiliki masa depan yang jelas di dalam perusahaan sehingga keinginan untuk berpindah kerja dapat berkurang. Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kehadiran karyawan melalui pendekatan yang tidak hanya bersifat pengawasan, tetapi juga memperhatikan penyebab utama ketidakhadiran. Evaluasi terhadap beban kerja, kondisi kesehatan, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), maupun komunikasi antara atasan dan bawahan perlu dilakukan secara berkala. Selain itu, perusahaan dapat menerapkan program penghargaan bagi karyawan dengan tingkat kehadiran terbaik sebagai bentuk motivasi positif. Pada aspek tingkat pekerjaan, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan pekerjaan yang diberikan. Penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi, pemberian pelatihan yang relevan, rotasi pekerjaan secara terencana, serta kesempatan mengikuti pengembangan karier akan membuat karyawan merasa pekerjaannya lebih bermakna dan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya, meskipun subvariabel ukuran organisasi memperoleh nilai tertinggi, perusahaan tetap perlu melakukan penyempurnaan sistem organisasi, seperti meningkatkan efektivitas koordinasi antar bagian, memperjelas alur komunikasi, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta memperkuat sistem informasi internal. Perbaikan tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur sehingga memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, perusahaan disarankan untuk melakukan survei kepuasan kerja secara berkala, misalnya setiap enam bulan atau satu tahun sekali. Survei tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi perubahan tingkat kepuasan karyawan, mengetahui faktor-faktor yang masih menjadi kendala, serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Saran tersebut perlu diberikan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan masih berada pada kategori cukup (3,03), sehingga masih terdapat ruang untuk peningkatan. Selain itu, subvariabel *turnover* (2,74) dan tingkat ketidakhadiran (2,87) memperoleh nilai paling rendah dibandingkan subvariabel lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang belum memiliki loyalitas dan keterikatan yang kuat terhadap perusahaan, serta masih adanya potensi ketidakpuasan yang tercermin melalui kecenderungan berpindah kerja dan tingkat kehadiran

yang belum optimal. Apabila kondisi tersebut tidak segera ditangani, perusahaan berpotensi mengalami peningkatan *turnover*, bertambahnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, terganggunya proses produksi akibat absensi yang tinggi, serta menurunnya produktivitas dan kualitas kerja. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat menghambat pencapaian target perusahaan dan menurunkan daya saing organisasi. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan sistem karier, pemberian penghargaan yang adil, pengelolaan beban kerja yang proporsional, peningkatan dukungan organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan akan merasa lebih dihargai, memiliki motivasi yang lebih tinggi, meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, menurunkan tingkat absensi dan *turnover*, serta pada akhirnya memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan PT XYZ.

Dalam penelitian ini selain mengetahui dan membahas variabel mandiri dengan menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, dalam penelitian ini juga mendapatkan hasil dan mengetahui pengaruh antar variabel dengan menggunakan metode analisis asosiatif kuantitatif. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT XYZ. Sebelum analisis dilakukan, model regresi diuji melalui uji asumsi klasik agar memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) pada metode *Ordinary Least Square* (OLS), yang meliputi uji normalitas, uji di Multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi PT.XYZ, diperoleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,577 yang lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian yang digunakan berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada variabel beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi PT.XYZ, diperoleh nilai VIF sebesar 2,287 yang lebih besar dari 10,00 dan nilai *tolerance* sebesar 0,437 yang lebih besar dari 0,10. Hal tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga tidak terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada variabel beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi PT.XYZ, diperoleh nilai signifikansi (sig.) variabel beban kerja sebesar 0,663 dan variabel dukungan organisasi sebesar 0,619, Dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga *variance* residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>
<i>Constant</i>	8,960
Beban Kerja (X1)	0,311
Dukungan Organisasi (X2)	0,364

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 8,960 + 0,311X_1 + 0,364X_2$$

Nilai konstanta sebesar 8,960 menunjukkan bahwa apabila beban kerja dan dukungan organisasi bernilai nol, maka kepuasan kerja bernilai 8,960. Koefisien regresi beban kerja

sebesar 0,311 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,311 satuan, sedangkan koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0,364 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dukungan organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,364 satuan.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,96	0,877	0,871	1,734

Nilai R Square sebesar 0,877 menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan organisasi secara simultan memberikan pengaruh sebesar 87,7% terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kriteria pengaruh sangat tinggi, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Tabel 9.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	5,719	1,679	0,000	0,05	Berpengaruh
X2	7,189	1,679	0,001	0,05	Berpengaruh

Nilai t hitung beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $5,719 > t_{\text{tabel}} 1,679$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT XYZ. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan telah cukup sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab karyawan, sehingga mampu mendorong terciptanya kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Tarwaka (2015) bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja dan berdampak positif terhadap kepuasan kerja, serta sejalan dengan hasil penelitian Divani Alyssa Zahra dan Fanji Wijaya (2023) dan Aulia Putri Octaviani dan Dodi Prasada (2024) yang juga menemukan pengaruh positif beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Nilai t hitung dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar $7,189 > t_{\text{tabel}} 1,679$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT XYZ. Semakin tinggi dukungan yang diberikan perusahaan, melalui perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan atas kinerja, dukungan atasan, serta lingkungan kerja yang nyaman, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Temuan ini didukung oleh pendapat Eisenberger dan Rhoades (2002) bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi karena kontribusinya dihargai, serta sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) bahwa lingkungan kerja yang didukung perhatian organisasi dan perlakuan adil akan membentuk sikap kerja positif dan meningkatkan kepuasan kerja, dan hasil penelitian Sri Ayu Handayani, Yusriani, dan Wardiah Hamzah (2024) yang menunjukkan pengaruh positif dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Haji Makassar.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar $167,059 > F_{\text{tabel}} 3,195$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian,

beban kerja dan dukungan organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT XYZ. Temuan ini memperkuat bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional serta dukungan organisasi yang optimal secara bersamaan berperan penting dalam mendorong kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya turut menunjang produktivitas perusahaan dan kontribusinya bagi industri otomotif serta perekonomian secara luas.

SIMPULAN

Bahwa beban kerja dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja memperoleh nilai rata-rata 3,27, dukungan organisasi 3,38, dan kepuasan kerja 3,03, yang seluruhnya berada pada kategori cukup. Secara parsial, beban kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 5,719 dengan signifikansi 0,000, sedangkan dukungan organisasi memiliki nilai *t* hitung sebesar 7,189 dengan signifikansi 0,001. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *F* hitung sebesar 167,059 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,877 menunjukkan bahwa 87,7% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan dukungan organisasi, sedangkan 12,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, penyesuaian target dan pembagian beban kerja sesuai kemampuan karyawan serta peningkatan dukungan atasan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Handayani, S. A., Yusriani, & Hamzah, W. (2024). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Haji Makassar dengan beban kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Aafiyah Health Research*, 5(2), 134–140. <https://doi.org/10.52103/jahr.v5i2.1669>
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2024). Perkembangan industri otomotif nasional. <https://www.kemenperin.go.id>
- Koesomowidjojo, S. R., & Mastuti, R. (2017). Analisis beban kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Octaviani, A. P., & Prasada, D. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aqiqah Express Ciputat Tangerang Selatan. *JEAC: Journal of Economic Academic*, 1(2), 684–695. <https://academicajournal.org/index.php/JEAC/article/view/73>
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi industri. Surakarta: Harapan Press.
- Waruwu, M., Pu'at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822–837. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i2.185>