

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BFI Finance Indonesia

^{1*)}Richard Juliano Ndu dan ²⁾Rizman Rifqie

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

¹richardjuliano28@gmail.com

*corresponding author

Received:

Abstrak. BFI Finance Indonesia merupakan perusahaan pembiayaan yang telah berdiri sejak tahun 1982 dan menjadi salah satu perusahaan pembiayaan independen terbesar di Indonesia. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan pembiayaan, seperti pembiayaan kendaraan, alat berat, serta pembiayaan multiguna. BFI Finance Indonesia terus berinovasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen melalui jaringan cabang yang luas di seluruh Indonesia. Sampel penelitian berjumlah 68 responden yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data primer. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi karena berperan langsung dalam pelaksanaan strategi dan pencapaian tujuan. Kualitas dan profesionalisme karyawan menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal, baik secara individu maupun kelompok. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karena kepuasan yang rendah dapat menurunkan kinerja. Karyawan yang puas akan menunjukkan sikap positif dan bekerja lebih baik. Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di antaranya beban kerja dan disiplin kerja. Beban kerja berkaitan dengan jumlah serta tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan. Sementara itu, disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sikap profesional dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2017:22). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujud tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019:193).

Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil dari pra survei dan juga pengamatan yang dilakukan kepada karyawan PT BFI Finance Indonesia Cabang Bogor untuk mengetahui keadaan sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan, beban kerja dan juga disiplin kerja maka ada beberapa indikator yang bermasalah yang membuat karyawan merasa bahwa kurang sesuai dengan harapan sehingga karyawan merasakan ketidakpuasan. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT BFI Finance Indonesia Cabang Bogor?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT BFI Finance Indonesia Cabang Bogor?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BFI Finance Indonesia Cabang Bogor?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,

kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan dirasakan menarik, menantang, dan sesuai dengan harapan karyawan.
2. Upah, yaitu kesesuaian imbalan yang diterima dengan beban kerja dan kebutuhan hidup karyawan.
3. Promosi, yaitu adanya kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh peningkatan jabatan.
4. Supervisor (atasan), yaitu kepuasan terhadap bimbingan, arahan, dan pengawasan yang diberikan oleh atasan.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan kerja yang harmonis dan dukungan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Beban Kerja

Menurut Afandi (2018:183) Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Menurut Budiasa (2021:33) Beban kerja merupakan sebuah persepsi yang dimiliki pegawai tentang tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Budiasa (2021:35), yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai, yaitu persepsi karyawan terhadap besar dan batas waktu target pekerjaan yang ditetapkan.
2. Kondisi pekerjaan, yaitu kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan dan menangani situasi tak terduga selama bekerja.
3. Penggunaan waktu kerja, yaitu pemanfaatan waktu secara efektif untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
4. Standar pekerjaan, yaitu persepsi karyawan terhadap tuntutan dan tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujud tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2018:356) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Kehadiran, menunjukkan tingkat kedisiplinan melalui frekuensi hadir dan rendahnya tingkat ketidakhadiran.
2. Tingkat kewaspadaan, yaitu ketelitian dan kehati-hatian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja, yaitu kepatuhan terhadap prosedur dan pedoman kerja untuk mencegah kesalahan atau kecelakaan kerja.
4. Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu kepatuhan terhadap aturan yang mendukung kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.
5. Etika kerja, yaitu sikap profesional dan saling menghargai antarpegawai guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metodologi penelitian adalah cara yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mencapai tujuan serta menentukan jawaban atas masalah yang diajukan dalam penelitiannya (Arikunto, 2019:136). Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif di mana untuk menganalisis data penelitian menggunakan bantuan aplikasi data statistik yaitu SPSS versi 23.0. Informasi dan data yang diperoleh oleh peneliti menggunakan survei berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden yang telah ditentukan oleh peneliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor dengan jumlah populasi 97 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Metode ini dipilih karena populasi penelitian tidak diambil secara keseluruhan hanya karyawan PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Kriteria itu dipilih agar sampel dapat memberikan informasi yang signifikan mengenai variabel penelitian. Jumlah sampel yang memenuhi kriteria adalah 68 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini merupakan pengumpulan data sumber primer dan sekunder, yaitu terdiri dari:

Observasi

Menurut Sugiyono (2017:145) Observasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengamati gejala-gejala yang terlihat di lapangan.

Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik yang sering digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dari seseorang atau kelompok orang.

Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2017:240), Studi pustaka adalah cara yang dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi teoritis, landasan konseptual, dan temuan terdahulu yang berkaitan dengan topik yang sedang dikaji, sebagai dasar dalam merumuskan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Tabel 1. Skala Likert

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif di mana untuk menganalisis data penelitian menggunakan bantuan aplikasi data statistik yaitu *SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 23.0.

Karakteristik Responden

Data responden pada penelitian ini merupakan karyawan di PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor sebanyak 68 responden, dengan karakteristik profil responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah	Presentase
Status Karyawan	Karyawan Tetap	29	43%
	Karyawan Tidak Tetap	39	57%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	52	76%
	Perempuan	16	24%
Usia	< 24 Tahun	11	16%
	25 - 34 Tahun	44	65%
	34 - 44 Tahun	13	19%
	> 45 Tahun	0	0%
Pendidikan Terakhir	Diploma	3	4%
	S1	27	40%
	S2	2	3%
	SMA/Sederajat	36	53%
Masa Kerja	> 1 Tahun	0	0%
	1 – 5 Tahun	47	69%
	5 – 10 Tahun	12	18%
	> 10 Tahun	9	13%
Jabatan	Officer	19	28%
	Staff	49	72%

Karakteristik Responden		Jumlah	Presentase
Unit Kerja	<i>Asset Management</i>	21	31%
	<i>Audit</i>	1	1%
	<i>HC</i>	1	1%
	<i>Ndf Car</i>	16	24%
	<i>Ndf Motorcycle</i>	17	25%
	<i>Operation</i>	12	18%

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS versi 23. Kuesioner penelitian terdiri dari 28 pernyataan yang diisi oleh 68 responden melalui penyebaran secara online menggunakan *Google Form*. Pengujian ini menggunakan rumus product moment Dengan signifikan 5% dan jumlah responden atau (n) = 68, maka didapatkan r_{tabel} sebesar 0,361. Kemudian berdasarkan dari nilai analisis tersebut diperoleh nilai korelasi untuk butir pernyataan lebih dari 0,361 sehingga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dimana pernyataan dapat dikatakan valid. Berikut adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel, yaitu kepuasan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	KK1	0,662	0,361	Valid
	KK2	0,863	0,361	Valid
	KK3	0,908	0,361	Valid
	KK4	0,824	0,361	Valid
	KK5	0,789	0,361	Valid
	KK6	0,857	0,361	Valid
	KK7	0,842	0,361	Valid
	KK8	0,860	0,361	Valid
	KK9	0,796	0,361	Valid
	KK10	0,813	0,361	Valid
Beban Kerja	BK1	0,580	0,361	Valid
	BK2	0,697	0,361	Valid
	BK3	0,570	0,361	Valid
	BK4	0,431	0,361	Valid
	BK5	0,574	0,361	Valid
	BK6	0,799	0,361	Valid
	BK7	0,427	0,361	Valid
	BK8	0,823	0,361	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,897	0,361	Valid
	DK2	0,920	0,361	Valid
	DK3	0,908	0,361	Valid
	DK4	0,882	0,361	Valid
	DK5	0,864	0,361	Valid
	DK6	0,889	0,361	Valid
	DK7	0,892	0,361	Valid
	DK8	0,935	0,361	Valid
	DK9	0,892	0,361	Valid
	DK10	0,963	0,361	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Berdasarkan tabel 3 seluruh indikator pada variabel kepuasan kerja, beban kerja dan disiplin kerja memiliki nilai $r_{hitung} > 0,361$. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik. Berikut di bawah ini hasil pengujian reliabilitas variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan disiplin kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	ralpa	Alpha Cronbach	Kriteria
1	Beban Kerja	0,754	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,974	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,947	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrumen beban kerja adalah sebesar 0,754, disiplin kerja adalah sebesar 0,974 dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,947, ternyata memiliki nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0,60, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui kecenderungan distribusi frekuensi perubahan dan mengetahui tingkat aktivitas responden pada masing-masing variabel. Statistik deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, mean, median serta standar deviasi dari variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian. Hasil analisis deskriptif penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics				
	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Valid N (listwise)
N	68	68	68	68
Minimum	26	35	34	
Maximum	40	50	50	
Mean	32.38	43.38	43.41	
Std. Deviation	3.989	4.850	4.247	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedasitas pada model regresi dengan: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Linearitas, dan Uji Heteroskedasitas.

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menentukan apakah distribusi model regresi dari variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0441176
	Std. Deviation	2.67278940
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.077
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Berdasarkan data tabel output SPSS, terlihat bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,194 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen yaitu beban kerja dan disiplin kerja berdistribusi normal terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

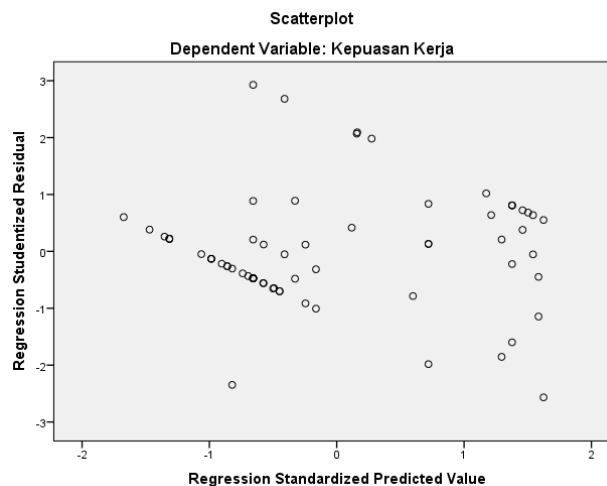
Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeffi cients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model					t	Sig.		
1	(Constant)	24.456	4.155		5.887	.000		
	Beban Kerja	-.253	.092	-.237	-2.755	.008	.985	1.016
	Disiplin Kerja	.626	.075	.714	8.290	.000	.985	1.016
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Berdasarkan hasil analisis, nilai tolerance untuk variabel X1 dan X2 masing-masing adalah 0,985, yang berarti keduanya berada di atas ambang batas 0,10. Selain itu, nilai *VIF* untuk kedua variabel tersebut adalah 1,016, yang masih berada di bawah batas kritis 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas yang signifikan di antara variabel independen dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan mengamati pola scatterplot residual terhadap nilai prediksi. Jika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu seperti gelombang, menyempit lalu melebar menandakan terjadi indikasi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Berdasarkan residual terhadap nilai prediksi, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. Pola sebaran seperti ini menunjukkan homoskedastisitas, yaitu varians residual yang konsisten di seluruh rentang prediksi, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel dependen dan variabel independen. Prosedur ini umumnya menggunakan *test of linearity* pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas
 Variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	153.771	13	11.829	.606	.839
		Linearity	26.698	1	26.698	1.367	.247
		Deviation from Linearity	127.073	12	10.589	.542	.877
	Within Groups		1.054.700	54	19.531		
	Total		1.208.471	67			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar $0,877 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas, sehingga hubungan antara variabel beban kerja dan kepuasan kerja dapat dikatakan linear.

**Tabel 9. Hasil Uji Linearitas
Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	615.359	10	61.536	5.914	.000
		Linearity	566.972	1	566.972	54.488	.000
		Deviation from Linearity	48.388	9	5.376	.517	.856
	Within Groups		593.111	57	10.405		
	Total		1208.471	67			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* sebesar $0,856 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas, sehingga hubungan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat dikatakan linear.

Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda dilakukan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar dua variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.724 ^a	.525	.510	2.973	.560	41.336	2	65	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Berdasarkan tabel diatas maka hasil uji korelasi didapatkan nilai R sebesar 0,724 sesuai dengan pedoman termasuk dalam kategori sangat kuat.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen, serta untuk mengetahui arah pengaruh tersebut. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel independen dan menguji signifikansinya, sehingga dapat digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan yang terjadi antar variabel.

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
Model					Sig.
1	(Constant)	24.456	4.155		5.887
	Beban Kerja	-.253	.092	-.253	2.755
	Disiplin Kerja	.626	.075	.714	8.290

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Berdasarkan tabel atas maka dapat dilihat bahwa persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 24,456 - 0,253 BK + 0,626 DK + e$$

Persamaan regresi di atas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diketahui bahwa ada nilai konstanta sebesar 24,456, yang berarti bahwa nilai kepuasan kerja adalah 24,456 jika variabel beban kerja dan disiplin kerja masing-masing bernilai 0, maka nilai dasar variabel kepuasan kerja adalah 24,456.
2. Variabel beban kerja pada model regresi linier berganda di atas nilai koefisien regresinya sebesar -0,253, menunjukkan arah hubungan negatif, artinya apabila beban kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lainnya dianggap tetap, maka dapat diprediksi nilai variabel kepuasan kerja mengalami penurunan sebesar 0,253 satuan. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja.
3. Variabel disiplin kerja pada model regresi linier berganda di atas nilai koefisien regresi sebesar 0,626 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan dan variabel lainnya tetap, maka kepuasan kerja diprediksi meningkat sebesar 0,626 satuan.
4. Berdasarkan koefisien *Beta* standar (*standardized coefficients*), terlihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai *Beta* sebesar 0,714, yang menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja. Hal ini jauh lebih besar secara mutlak dibandingkan nilai *Beta* untuk beban kerja sebesar -0,253, sehingga disiplin kerja merupakan variabel independen paling dominan dalam model regresi linier berganda.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 12. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
1 (Constant)	5.887	1.668	.000
Beban Kerja	-2.755	1.668	.008
Disiplin Kerja	8.290	1.668	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Berdasarkan pengujian terhadap uji parsial untuk variabel beban kerja diperoleh t_{hitung} sebesar -2,755 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan t_{tabel} ($df = n - k = 68 - 3 = 65$) sebesar 1,997. Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,755) > 1,997$ dengan demikian H_a diterima H_o ditolak, artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor. untuk variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 8,290 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{tabel} sebesar 1,997 Ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,290 > 1,997$ dengan demikian H_a diterima H_o ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan di PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor.

Uji F (Simultan)

Uji F (uji simultan) digunakan untuk menguji secara keseluruhan apakah variabel independen yaitu beban kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja, secara bersama-sama.

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	634.003	2	317.017	35.872	.000 ^b
	Residual	574.438	65	8.838		
	Total	1208.471	67			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Berdasarkan dari hasil diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 35,872 serta F_{tabel} ($df_1 = k - 1 = 2$ dan $df_2 = n - k = 68 - 3 = 65$) sebesar 3,14. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $35,872 > 3,14$, maka dapat disimpulkan H_a diterima, yang berarti bahwa secara bersama-sama beban kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Berikut tabel yang menampilkan nilai koefisien determinasi untuk variabel independen:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.510	2.973
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted Square* menghasilkan nilai 0,510, menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu beban kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi 51,00% terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 51,00% terhadap kepuasan kerja dan sisanya, yaitu 49,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, dan menurunkan kenyamanan dalam bekerja yang akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor

Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, jam kerja, prosedur operasional, dan etika profesional berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BFI *Finance* Indonesia Cabang Bogor. Secara bersama-sama, beban kerja dan disiplin kerja membentuk kerangka kerja yang saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT BFI Finance Indonesia Cabang Bogor, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BFI Finance Indonesia Cabang Bogor.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BFI Finance Indonesia Cabang Bogor.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BFI Finance Indonesia Cabang Bogor.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang diberikan berkaitan dengan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian, saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk Karyawan Tetap

- Menetapkan beban kerja secara proporsional sesuai kapasitas dan kompetensi karyawan.
- Memperhatikan beban fisik dan mental agar tidak menimbulkan kelelahan.
- Menerapkan pembagian tugas yang dilengkapi dengan rotasi pekerjaan.
- Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan variasi tugas.
- Menerapkan disiplin kerja berbasis penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang tepat waktu dan tekun.
- Menyampaikan standar kerja dengan jelas dan transparan.
- Melakukan pengawasan persuasif melalui *coaching* dan *feedback* berkala.

Untuk Karyawan Kontrak

- Menetapkan beban kerja yang realistis sesuai durasi kontrak dan kompetensi.
- Menjaga agar beban fisik dan mental tidak berlebihan.
- Menyediakan akses teknologi dan dukungan kerja yang setara sejak awal kontrak.
- Menyampaikan standar disiplin dan regulasi sejak awal secara jelas dan konsisten.
- Melakukan pengawasan yang adil tanpa membedakan karyawan kontrak dan tetap.
- Memberikan penghargaan atas kinerja dan kepatuhan untuk meningkatkan motivasi.
- Menyediakan pelatihan terkait etika dan kedisiplinan agar memahami nilai dan standar perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada topik serupa. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang sama atau dapat memperluas cakupan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Nusa Media.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi revisi). Rineka Cipta.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. Pena Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Koesmowidjojo. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Raih Asa Sukses.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja (Cet. ke-4). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cet. Ke-26). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. (Cet. ke-11). Kencana Prenada Media Group