

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDAM TIRTA KENCANA KOTA SAMARINDA

Renata Daiva Adista¹⁾, Sugeng Raharjo²⁾

^{1,2} Manajemen, Universitas Mulawarman

^{1,2} Jalan Tanah Grogot, Kampus Gunung Kelua, Samarinda 75119

Email: ¹⁾renatadaiva06@gmail.com, ²⁾sugeng.raharjo@feb.unmul.ac.id

Abstract

This study aims to analyze in-depth the influence of job satisfaction and workload on employee performance at Perumdam Tirta Kencana, Samarinda City. The background of this study stems from the importance of employee performance in supporting the effectiveness and quality of service by a regional company engaged in clean water supply. The population in this study consisted of 105 employees working in various divisions. The sampling method used a purposive sampling technique, resulting in 51 respondents deemed to meet the research criteria. This study employed a quantitative approach, with a questionnaire distributed to the respondents as the data collection instrument. The data were then analyzed using SPSS version 22 to determine the relationship and significance between variables. The results indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the higher the perceived satisfaction, the better the performance. Conversely, workload has been shown to have a negative and significant effect on performance, with increased workload tending to decrease the quality of employee performance.

Keywords: *Job Satisfaction, Workload, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai aset utama, tetapi juga sebagai pendorong inovasi, produktivitas, dan pertumbuhan organisasi. Investasi yang tepat dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat meningkatkan kinerja perusahaan, memperkuat budaya organisasi, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Aji & Mala, 2024). Tingginya kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga pengelolaan SDM yang efektif sangat diperlukan agar kinerja setiap individu dapat mencapai hasil yang optimal (Purnama et al., 2020)

Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda sebagai perusahaan daerah yang bergerak di bidang pelayanan air bersih menetapkan target kinerja tertentu yang wajib dicapai setiap karyawan. Pencapaian target tersebut penting sebagai indikator keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian, pencapaian kinerja yang optimal tidak terlepas dari kondisi kepuasan kerja dan beban kerja yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja yang tidak tercapai dapat menyebabkan penurunan performa, munculnya kejemuhan, hingga kurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa kewalahan, kelelahan fisik maupun mental, serta menghambat pelaporan dan penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu (Rutumalessy, 2023).

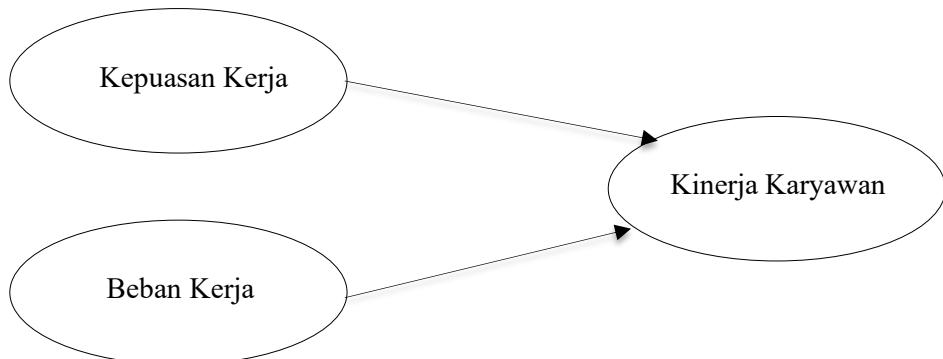
Berdasarkan hasil survei sebelumnya yang dilakukan terhadap beberapa karyawan Perumdam Tirta Kencana menunjukkan bahwa 42% karyawan sering terlambat menyelesaikan laporan pekerjaan, 38% merasa beban kerja tidak sebanding dengan kemampuan, 45% menyatakan tingkat kepuasan kerja rendah, dan 32% mengaku mengalami kejemuhan dalam bekerja. Temuan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan internal yang berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan beban kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Secara empiris, penelitian mengenai kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja telah banyak dilakukan. Nabawi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian lain menunjukkan temuan yang beragam. Penelitian Yaso et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian Reski & Hasanah (2024) justru menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh kuat terhadap kinerja. Selain itu, penelitian Syamsudin et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian yang perlu diuji kembali.

Kondisi tersebut memperlihatkan adanya *research gap*, terutama karena masih terbatasnya penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada perusahaan pelayanan publik seperti Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta, manufaktur, dan perkebunan, sehingga hasilnya belum tentu relevan ketika diterapkan pada organisasi yang bergerak dalam pelayanan air bersih. Selain itu, belum terdapat penelitian yang secara spesifik mengkaji fenomena penurunan kinerja pada Perumdam Tirta Kencana yang ditunjukkan melalui survei pendahuluan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu manajemen SDM serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

KERANGKA KONSEP PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu serta kerangka konsep penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda

H2 : Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 105 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive* dengan jumlah sampel 51 responden. Metode pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert 1-5. Besaran Sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel / jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Persentasi kelonggaran ketelitian kesalahan dalam pengambilan sampel; $e = 0,1 / 10\%$ dari populasi

$$n = \frac{105}{1 + 105 (0,1)^2}$$

$n = 51, 21$ dibulatkan menjadi 51

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel yang diperoleh adalah 51 responden.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional mengenai varibel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian kerja yang dicapai oleh karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya. Indikator kinerja karyawan menurut (Robbins & Jugde, 2019) adalah sebagai berikut:
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
- 2) Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda terhadap pekerjaannya yang memiliki hubungan dengan situasi kerja, kerja sama dalam tim, gaji yang diterima dalam bekerja, keadaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis. Berikut adalah indikator kepuasan kerja menurut Widodo (2015):
 - a. Gaji
 - b. Pekerjaan itu sendiri
 - c. Rekan kerja
 - d. Atasan
 - e. Promosi
 - f. Lingkungan kerja
- 3) Beban kerja adalah perbedaan kemampuan tugas dengan tuntutan yang diserahkan kepada karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut ini adalah ini adalah indikator beban kerja menurut Safitri & Astutik (2019):
 - a. Beban waktu
 - b. Beban usaha mental
 - c. Beban tekanan psikologis

Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian menggunakan jenis data kuantitatif yang berasal dari data primer. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada seluruh responden. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dan kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yaitu karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda tanpa menggunakan perantara.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan software SPSS Versi 22. Uji yang dilakukan di dalam penelitian ini ialah Uji instrument (Uji Validitas dan Uji Reabilitas), Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis (Koefisien Relasi, Koefisien Determinasi, Uji F, dan Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilainya positif, maka variabel tersebut dikatakan valid, begitu pula sebaliknya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 51 orang responden dengan tingkat signifikansi 5% maka dari itu nilai r_{tabel} menunjukkan angka 0,2759. Hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0.759	0,2759	Valid
	0.757	0,2759	Valid
	0.721	0,2759	Valid

	0.796	0,2759	Valid
	0.759	0,2759	Valid
	0.731	0,2759	Valid
Beban Kerja (X2)	0.819	0,2759	Valid
	0.744	0,2759	Valid
	0.872	0,2759	Valid
	0.825	0,2759	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.861	0,2759	Valid
	0.859	0,2759	Valid
	0,774	0,2759	Valid

(Sumber: Data diolah, 2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item kuesioner untuk variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan memperoleh hasil valid yaitu nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,2759.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan agar mengetahui sejauh mana alat ukur bisa dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas terhadap instrumen dengan koefisien *Cronbach's Alpha*. jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 maka dari itu instrumen yang digunakan dikatakan reliabel. Hasil perhitungan uji reliabilitas bisa dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
KepuasanKerja (X1)	0.845	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.713	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.842	Reliabel

(Sumber: Data diolah, 2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan dikatakan reliabel dikarenakan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,845. Variabel beban kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,713. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,842.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini, regresi menggambarkan fungsi pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan konstanta terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan analisis regresi berganda bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.639	.613		4.307	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	.511	.120	.504	4.278	.000
	Beban Kerja (X2)	-.202	.095	-.249	-2.120	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil regresi dengan nilai a (konstanta) adalah 2,639, nilai b_1 sebesar 0,511 dan nilai b_2 sebesar -0,202, dengan demikian dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,639 + 0,511X_1 - 0,202X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, variabel kepuasan kerja bernilai positif, oleh karena itu apalagi variabel kepuasan kerja meningkat maka akan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. variabel beban kerja bernilai negatif, oleh kerena itu apabila variabel beban kerja meningkat maka akan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Berikut penjelasan mengenai persamaan regresi:

- 1) $a = 2,639$ merupakan bilangan konstanta yang berarti apabila variabel independen kepuasan kerja dan beban kerja bernilai 0 atau tidak ada, maka nilai variabel dependen kinerja sebesar 2,639.
- 2) $b_1 = 0,511$ merupakan bilangan koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1), artinya apabila terjadi penambahan variabel X_1 sebesar satu satuan maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,511 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 3) $b_2 = -0,202$ merupakan bilangan koefisien regresi variabel beban kerja (X_2), artinya apabila terjadi penambahan variabel X_2 sebesar satu satuan maka terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar -0,202 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dapat dilihat melalui tabel interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi (R)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.358	.47526

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_1)
(Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,619 atau 61,9% yang artinya tingkat keeratan hubungan antara variabel Kinerja Karyawan dengan variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berdasarkan tabel interpretasi adalah kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi dari variabel bebas bisa dijelaskan oleh variabel terikat yang diperhitungkan. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin akurat pula model regresi yang digunakan, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,383 atau 38,3%. Hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen kepuasan kerja dan beban kerja sebesar 38,3% sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada model penelitian.

Uji F

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen secara kolektif.

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.742	2	3.371	14.924	.000 ^b
	Residual	10.842	48	.226		
	Total	17.583	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_1)

(Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024)

Dari tabel 5 dapat diketahui nilai probabilitas Sig sebesar 0,000. Karena nilai $\text{Sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) kesimpulannya variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan sevaro simultan (bersamaan) terhadap variabel Kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil uji F di atas, nilai dari F hitung sebesar 14,924 dimana nilai F hitung (14,924) $>$ F tabel (3,19), yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.

Uji T

Uji T bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Apakah hubungan tersebut saling memengaruhi atau tidak.

**Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant) Kepuasan Kerja (X1) Beban Kerja (X2)	2.639	.613		4.307	.000
	.511	.120	.504	4.278	.000
	-.202	.095	-.249	-2.120	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024)

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh hasil uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas X terhadap variabel terikat Y sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan sig 0,000 yang mempunyai arti bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitasnya 0,05 dan t_{hitung} menunjukkan nilai 4,278 lebih besar dibandingkan t_{tabel} yaitu 2,011. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak H_1 diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.

2) Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan nilai sig 0,039 yang mempunyai arti bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitasnya 0,05 dan t_{hitung} menunjukkan nilai 2,120 lebih besar dibandingkan t_{tabel} yaitu 2,011. Kesimpulan yang diperoleh adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilaksanakan sebelumnya, variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Keadaan ini menyatakan apabila semakin baik kepuasan kerja yang ada, maka dari itu kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden ditemukan bahwa hasil rata-rata variabel dalam kategori baik. Indikator paling tinggi pada variabel kepuasan kinerja adalah rekan kerja. Hal ini mengindikasi bahwa kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana dipengaruhi oleh adanya hubungan dengan rekan kerja yang baik di dalamnya yang dapat memperlancar kegiatan yang dilakukan oleh karyawan Perusahaan Umum Daerah Tirta Kencana Kota Samarinda.

Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia C P. Paparang, Wilam A. A eros dan Ventje Tatimu (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik akan berdampak baik pula terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilaksanakan sebelumnya, variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Keadaan ini memperlihatkan apabila semakin tinggi beban kerja maka dari itu kinerja karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda yang dihasilkan akan semakin rendah.

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden ditemukan bahwa hasil rata-rata variabel beban kerja dalam kategori sedang. Indikator paling tinggi pada variabel beban kerja adalah beban usaha mental. Hal ini mengindikasi bahwa alasan kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda yang menurun diakibatkan oleh beban pekerjaan yang diberikan memiliki resiko dan tanggung jawab melebihi kemampuan karyawan itu sendiri.

Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Kota Samarinda. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Muji Lestari, Lie Liana, dan Ajeng Aquinia (2020) sama dengan hasil penelitian ini yang menyatakan apabila beban kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan menurunkan potensi kinerja karyawan. Oleh karena itu beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika kepuasan kerja meningkat, hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga berperan penting dalam memperlancar serta mempermudah aktivitas di kantor, sehingga semakin mendorong kinerja yang optimal. Sebaliknya, penelitian ini juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka semakin menurun pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini disebabkan karena beban mental yang berlebihan disertai dengan tanggung jawab yang melampaui kemampuan karyawan dapat menimbulkan tekanan, sehingga berakibat pada penurunan kinerja.

Berdasarkan kesimpulan yang ada mengenai Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda, maka penulis memberikan bahwa Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda dapat mempertahankan kepuasan kerja karyawannya karena terbukti bahwa kepuasan kerja yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah memastikan hubungan antar rekan kerja tetap terjalin dengan baik agar kerja sama dalam tim berjalan lancar. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan beban kerja yang dialami karyawan, sebab beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan fasilitas pendukung untuk mengurangi beban mental karyawan serta memastikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka sehingga lebih mudah diselesaikan. Di samping itu, perusahaan juga dapat mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan sumber daya yang tersedia, sehingga karyawan mampu memanfaatkan keterampilan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Purnama, M. W. D., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, N. N. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Sedana Singarata. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 58–63. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>
- Reski, D. ., & Hasanah, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pda PKS Sei Galuh PT Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar. *JEIS:Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 1–13.
- Robbins, P. S., & Jugde, T. A. (2019). *Organizational Behavior 18th Edition* (18th ed.). Harlow Pearson Education.
- Rutumalessy, S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 207–217. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jat.v2i1.1788>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stres Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Syamsudin, A., Sutisna, E., & M, F. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 100–110.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pustaka Belajar.
- Yaso, I. M. S., Rajindra, & Rukhayati. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Galesong Pratama Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(2), 90–94. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i2.3291>