

Analysis Of The Effect Of Leadership And Workload On Job Satisfaction In The Out Bond Division Of PT JNE Express Medan Main Branch

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan

Mhd Fikri Gunawan ¹⁾; Ikhah Malikah ²⁾; Emi Wakhyuni ²⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Sosial Science, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ fikri.gunawan94@gmail.com ; ²⁾ ikhahmalikhah@dosen.pancabudi.ac.id ; ³⁾ emiwakhyuni@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [01 July 2025]

Revised [25 July 2025]

Accepted [27 July 2025]

KEYWORDS

Work Environment, Job
Training, Job Promotion, Job
Satisfaction.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan. Kepemimpinan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan.

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether Leadership and Workload have a positive and significant effect simultaneously on the job satisfaction of employees in the out bond division of PT JNE Express Cabang Utama Medan. The data analysis technique used is the associative research method with the help of the SPSS version 25. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 55 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results of the study indicate that leadership has a positive and significant effect partially on employee job satisfaction in the outbound division of PT JNE Express Cabang Utama Medan. Workload has a positive and significant partial effect on employee job satisfaction in the out bond division of PT JNE Express Cabang Utama Medan. Leadership and Workload have a positive and significant simultaneous effect on employee job satisfaction in the out bond division of PT JNE Express Cabang Utama Medan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penggerak yang sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi yang berperan sebagai pelaksana, perencana dan pemikir dalam memperlancar keberhasilan (Yosefa, 2019). Kepuasan Kerja menjadi bagian penting dalam dalam suatu instansi, karena karyawan yang puas dalam bekerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan dapat bekerja lebih baik untuk kepentingan dirinya sebagai karyawan dan untuk kepentingan perusahaan secara umum. Karyawan merupakan kekayaan utama sebuah perusahaan, karena keikutsertaannya merupakan kunci dari berjalannya aktivitas sebuah perusahaan. Dalam setaiap korporasi yang sukses yang dipimpin oleh seorang wirausahawan yang visioner, pasti memiliki pegawai yang mumpuni, sehingga penting bagi perusahaan untuk dapat mengoptimalkan pegawai yang dimiliki sesuai dengan fungsinya agar dapat menjadi aset yang berkualitas dan unggul yang wujud nyatanya dapat dilihat melalui prestasi kerja pegawai (Wakhyuni, 2020). Kepuasan kerja dirasakan penting karena yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka akan tetap memberikan dampak tidak hanya terhadap individu itu sendiri melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja atasan hingga organisasi. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dari hasil kerja yang dihasilkannya seperti contoh kepuasan kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan fisik mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja, dan kepuasan kerja dengan turnover Sutrisno (2019). Menurut Hasibuan (2018) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan pendapat lainnya dinyatakan oleh Robbins (2018) yang menyatakan bahwa

kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan di PT JNE Express Cabang Utama Medan. JNE merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa logistik terkenal dan terluas di Indonesia dan mempunyai pelanggan yang banyak dan cukup diperhitungkan oleh para pesaingnya yang juga bergerak di bidang yang sama. JNE melayani pengiriman dalam bentuk paket, dokumen, kendaraan, dll. Peneliti melakukan pengamatan terkait dengan kepuasan kerja karyawan di Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan. Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik agar memiliki karyawan yang dapat mencapai target perusahaan. Salah satu fenomena terkait dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan yaitu terkait dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan karena berbagai faktor penyebab yang ada di perusahaan tersebut. Berdasarkan pada observasi yang dilihat secara langsung oleh peneliti bahwasanya tingkat kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu terkait dengan kepemimpinan yang kurang efektif, kebijakan kompensasi yang kurang adil dan beban kerja yang makin memberatkan karyawan. Berdasarkan pada data yang diperoleh dari perusahaan bahwasanya peneliti melihat tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi. Perputaran tenaga kerja yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah. Berikut adalah lajur perputaran karyawan selama tahun 2021-2023.

Tabel 1 Laju Perputaran Karyawan PT JNE Express Cabang Utama Medan

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase Tingkat Turn Over
2021	60	10	6	56	17,24%
2022	56	10	3	49	19,23%
2023	49	20	12	55	38,46%

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwasanya tingkat laju perputaran karyawan cukup tinggi di tahun 2021 sebesar 17,24% dan di tahun 2022 meningkat menjadi sebesar 19,23% dan pada tahun 2023 menjadi sebesar 38,46%. Peningkatan turn over ini menunjukkan bahwasanya tingkat kepuasan kerja karyawan masih tergolong rendah sehingga menyebabkan seringnya terjadi karyawan yang keluar dan masuk tiap tahunnya. Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di perusahaan bahwasanya sebagian besar karyawan kurang puas karena hari kerja yang ditentukan perusahaan menyebabkan minimnya penghasilan karyawan. Penyesuaian jam kerja secara signifikan menyebabkan waktu kerja karyawan berkurang sehingga penghasilan yang diperoleh karyawan menjadi terbatas sesuai dengan jam kerja karyawan. Karyawan merasa kurang puas atas kebijakan yang awalnya dilakukan 2 atau 3 man power menjadi 1 man power. Pembagian kerja yang kurang adil dari perusahaan karena karyawan merasa ada beberapa pekerjaan yang dilimpahkan pada karyawan yang seharusnya tidak menjadi tanggung jawab karyawan tersebut seperti karyawan harus menerima rangkap pekerjaan pada job desc lainnya sehingga menyebabkan karyawan menjadi terbebani atas pekerjaan tersebut. Untuk melihat dan memperkuat permasalahan terkait dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang menurun maka peneliti melakukan pra survey terhadap karyawan perusahaan. Hasil pra survey menunjukkan bahwa karyawan belum puas atas pendapatan yang diterima karena mereka merasa tidak sesuai dengan beban dan tugas pekerjaan yang dijalankan. Pimpinan tidak dapat memimpin anggotanya dengan baik sehingga memicu rendahnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa beban kerja yang berlebihan dapat melelahkan secara fisik.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2020) 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 karyawan. Menurut Robbins (2020) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya. Menurut Hasibuan (2020) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang

dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaan nya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat diperlukan dalam membentuk inovasi-inovasi dan mampu mengkoordinir semua kegiatan organisasi di perusahaan dengan baik, dalam menghadapi segala tantangan, dengan perubahan yang mengglobal dengan perkembangan teknologi yang tinggi, peningkatan informasi dan komunikasi diperlukan berbagai keahlian yaitu keahlian manajerial, keterampilan teknis dan kemampuan dalam proses pengambilan keputusan yang tepat mengutamakan kepentingan bersama untuk tujuan kerja dan kesejahteraan pegawai (Siregar, 2019). Siagian (2020) kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin. Pemimpin sebagai lokomotif yang akan diikuti oleh para bawahannya. Rivai (2019) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Pengertian Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2019) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Tarwaka (2019), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditawarkan kepada seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk dibuat (Hafsyah et al, 2024).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif yakni metode penelitian dengan mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel independen dan dependen. (Manullang dan Pakpahan, 2020). Peneliti ini melakukan penelitian di PT JNE Express Cabang Utama Medan yang beralamat Jalan Sisimangaraja Komplek Amplas Trade Center Blok F21 Medan Amplas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Out Bond PT. JNE Express Cabang Utama Medan sebanyak 55 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling. Teknik Purposive sampling menurut Sugiyono (2019) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Kriteria yang dimaksud pada penelitian ini adalah karyawan berstatus sebagai karyawan tetap. Penelitian ini mempergunakan jenis data primer dengan menggunakan angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiono (2019) “Jika data yang dikumpulkan dan informasi yang ditemukan dalam artikel yang diteliti ada kemiripan, maka temuan penelitian tersebut sah”.

Tabel 2. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0.479	0,3	Valid
	X _{1.2}	0.469		Valid
	X _{1.3}	0.373		Valid
	X _{1.4}	0.454		Valid
	X _{1.5}	0.604		Valid
	X _{1.6}	0.520		Valid
	X _{1.7}	0.571		Valid
	X _{1.8}	0.670		Valid
	X _{1.9}	0.524		Valid
	X _{1.10}	0.522		Valid
	X _{2.1}	0.625		Valid
	X _{2.2}	0.545		Valid
	X _{2.3}	0.675		Valid

Beban Kerja (X ₂)	X _{2.4}	0.650	0,3	Valid
	X _{2.5}	0.626		Valid
	X _{2.6}	0.768		Valid
	X _{2.7}	0.562		Valid
	X _{2.8}	0.605		Valid
	Y.1	0.539		Valid
	Y.2	0.642		Valid
	Y..3	0.590		Valid
	Y.4	0.582		Valid
	Y..5	0.669		Valid
	Y.6	0.463		Valid
	Y.7	0.590		Valid
	Y.8	0.479		Valid
	Y.4	0.582		Valid
	Y..5	0.669		Valid

Data yang dikumpulkan melalui angket harus diuji agar hasil penelitian dapat merepresentasikan hasil penelitian secara objektif. Pengujian data yang dikumpulkan dapat dilakukan dengan melakukan uji validitas dengan mengacu pada nilai cronbach's alpha yang tidak boleh kurang dari 0,3 maka data layak dianalisis.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji ini dimaksudkan guna mengukur konsistensi internal dari sebuah instrumen pengukuran data yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan	0,830	10
Beban Kerja	0.882	8
Kepuasan Kerja	0,829	10

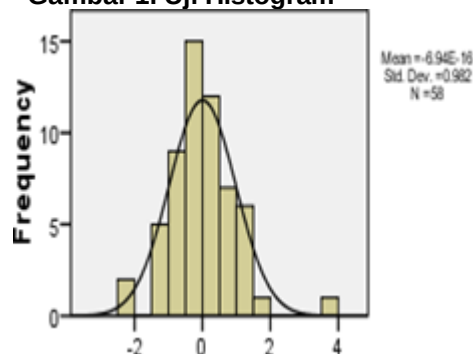
Sumber : output SPSS ver 25(2025)

Melihat hasil keluaran SPSS dapat dilihat bahwasanya nilai Cronbach's Alpha setiap variabel besarnya melebihi ($>0,60$). Dengan demikian, diasumsikan bahwasanya pertanyaan yang diberikan kepada responden dapat diandalkan atau diharapkan dapat diandalkan. dapat diandalkan.

Uji Normalitas

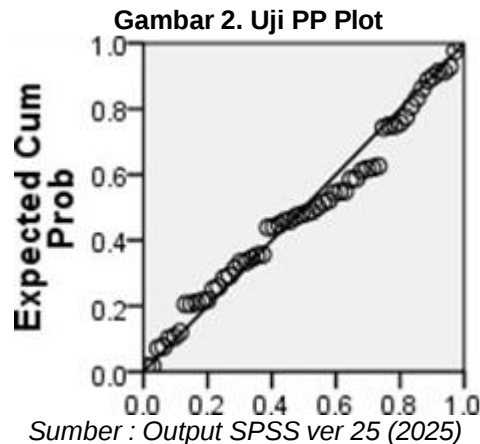
Uji ini dimaksudkan guna menguji dan memastikan data yang diteliti telah terdistribusi secara normal sehingga layak sebagai data yang dianalisis.

Gambar 1. Uji Histogram



Sumber : output SPSS ver 25 (2025)

Gambar 2 ialah temuan uji asumsi histogram menunjukkan bahwa informasi tersebut tersebar secara teratur, yang mana gambar histogramnya mempunyai garis yang membingkai lonceng dan terdapat cembung yang cukup di tengahnya.



**Tabel 4 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		standardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.72638628
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.442

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Lihat uji tes Kolmogrov Smirnov, nilai Asymp sig menunjukkan 0,42 yang dapat ditarik kesimpulan bahwasanya informasi disampaikan secara teratur, dimana nilainya melebihi 0.05 ($p = 0.442 > 0.05$).

Uji Multikolineritas

Uji ini dalam model regresi dimaksudkan guna mendeteksi ada atau tidak hubungan linear yang kuat antar variabel independen (prediktor). Dapat dikatakan terjadi multikolineritas apabila variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi tinggi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

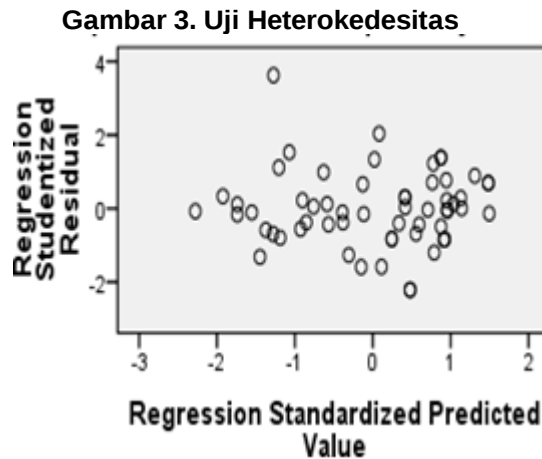
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X_1)	.740	1,352
Beban Kerja (X_2)	.740	1,352

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver 295 (2025)

Berdasarkan informasi pada tabel 8, terlihat bahwa nilai ketahanan semua faktor otonom adalah seperti nilai yang telah ditentukan, yakni 0,1, dan nilai VIF dari semua faktor bebas ialah seperti nilai yang telah ditentukan, yakni 10, jadi tidak terjadi multikolineritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini ditujukan guna melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi.



Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Gambar memperlihatkan bahwasanya fokus berikutnya tersebar sembarangan dan tidak membengkok atau garis pola tertentu. Hasil ini menyatakan bahwasanya model relaps ini terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda ialah metode analisis statistik yang ditujukan guna meneliti korelasi antar satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas).

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.881	3.271	
	Kepemimpinan	0.400	0.100	0.410
	Beban Kerja	0.374	0.084	0.459

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berlandaskan Tabel 9, berikut adalah persamaan Regresi Linear Berganda yang dirumuskan:

$$Y = 1,881 + 0,400 X_1 + 0,374 X_2$$

Nilai konstan sebesar 1,881 artinya nilai disiplin kerja sebesar 1,881 dengan nilai korelasi antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja yakni 0,400 dan nilai korelasi antara variabel beban kerja dengan nilai kepuasan kerja yakni 0,374 artinya korelasi atau pengaruh yang paling dominan yaitu pada variabel kepemimpinan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji ini ditujukan guna menilai signifikansi pengaruh setiap variabel independen (prediktor) terhadap variabel dependen secara individual dalam model regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.881	3.271		0.575	0.568
Kepemimpinan	0.400	0.100	0.410	3.994	0.000
Beban Kerja	0.374	0.084	0.459	4.474	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Nilai koefisien constant sebesar 1,881 yang mengindikasikan nilai dari kepuasan kerja sebesar 1,881. Besarnya pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap variabel kpuasan kerja sebesar 0,400 sedangkan beban kerja memiliki korelasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,374. Dapat disimpulkan variabel yang paling dominan berpengaruh yaitu variabel kepemimpinan.

Uji F

Uji hipotesis simultan, juga dikenal sebagai uji hipotesis global atau uji F, dimaksudkan guna mengevaluasi signifikansi pengaruh semua variabel independen (prediktor) secara simultan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Temuan uji hipotesis secara bersama-sama disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 8. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1054.225	2	527.112	36.628	.000 ^a
Residual	791.499	55	14.391		
Total	1845.724	57			

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Tabel menunjukkan nilai dari F hitung yaitu 36,638 yang melebihi nilai f tabel yang yakni 2,79, sehingga hipotesis yang diajukan secara bersama-sama dapat diterima artinya kepemimpinan dan beban kerja secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji R² (Determinasi)

Ukuran seberapa cocok (goodness of fit) garis regresi dengan data disebut koefisien determinasi atau yang sering dikenal dengan R-squared atau R². Dalam model regresi, besarnya variabel independen dapat menerangkan varians variabel dependen dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi. Berikut tabel hasil koefisien determinasi:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.556	3.793

.Predictors: Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Tabel 9 memperlihatkan nilai *adjusted R Square* 0,556 yang berarti kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan beban kerja jelaskan sebesar 55,6%. Sedangkan, 44,6% diuraikan oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan di penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan

Berdasarkan temuan penelitian menyatakan bahwasanya kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bond Jne Express Cabang Utama Medan dipengaruhi signifikan dan positif oleh kepemimpinan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai thitung 3,994 > ttabel 2,00 dimana nilai Sig. 0,000 < 0,05. Sehingga, H1 diterima dan H0 ditolak. Arah positif menyatakan bahwasanya semakin besar pengaruh kepemimpinan maka juga akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Artinya, ketika terjadi peningkatan kepemimpinan dengan indikator iklim saling percaya, menghargai ide yang diajukan bawahan, memahami perasaan bawahan, memperhatikan kenyamanan bawahan dalam bekerja, dan mempertimbangkan faktor kepuasan kerja bawahan sehingga kepuasan kerja juga dapat meningkat. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian (Permata, 2021) bahwasanya kepemimpinan memengaruhi secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Temuan penelitian sejalan dengan tujuan penelitian yakni mengetahui apakah kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja karyawan dan menjawab masalah terkait dengan kepemimpinan di perusahaan. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan harus menjadi panutan bagi anggota karyawannya dan memiliki sifat ketegasan dalam fungsi pengawasan dengan memiliki tingkat kreatifitas dalam memimpin perusahaan agar dapat memberikan solusi atas setiap permasalahan yang tidak dapat diselesaikan oleh anggota karyawan.

Pemimpin harus dapat mempersiapkan suksesor yang handal untuk memastikan keberlanjutan kepemimpinan. Pemimpin yang kuat dapat membangun budaya organisasi yang mendukung misi dan nilai-nilai perusahaan. Hal ini membantu memperkuat identitas perusahaan dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan

Berdasarkan pada temuan penelitian menyatakan bahwasanya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai thitung 4,474 > ttabel 2,00 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima dan H0 ditolak.

Arah positif menunjukkan dengan meningkatnya beban kerja maka menyebabkan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian (Insan, 2020) bahwasanya beban kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian sejalan dengan tujuan penelitian yakni mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan menjawab masalah terkait dengan kompensasi di perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan

Berdasarkan pada temuan penelitian menggambarkan bahwasanya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan. Hal ini terlihat dari nilai dari F hitung yakni 36,628 yang melebihi 2,79 dan nilai Sig. yakni 0,000 yang nilainya kurang dari 0,05. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat ditarik yakni H3 diterima dan H0 ditolak artinya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Arah positif menggambarkan bahwasanya tiap kali kepemimpinan dan beban kerja meningkat akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara simultan.

Temuan penelitian ini selaras dengan tujuan penelitian yakni mengetahui pengaruh kepemimpinan dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan telah terlaksana. Permasalahan terkait disiplin kerja karyawan yang kurang baik telah terselesaikan dengan adanya temuan penelitian ini. Kepemimpinan dan beban kerja memegang berperan penting dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan karena adanya kepemimpinan yang efektif dan kompensasi yang adil, karyawan akan bekerja secara giat dan dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan.
3. Kepemimpinan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bond PT JNE Express Cabang Utama Medan.

Saran

Berdasarkan nilai mean terendah pada indikator penelitian maka peneliti merekomendasikan beberapa saran yaitu :

1. Manajemen perusahaan harus dapat meningkatkan peran pemimpin yang baik melalui peningkatan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan yang ada di instansi agar tercipta kerja sama yang baik dan saling mendukung tercapainya kepuasan kerja karyawan. Komunikasi antara atasan dan bawahan dapat ditingkatkan melalui pengadaan pertemuan reguler untuk mendiskusikan tujuan, harapan, dan tantangan. Pimpinan harus memberikan umpan balik yang jelas dan konstruktif, serta buka ruang bagi bawahan untuk memberikan masukan.
2. Manajemen perusahaan hendaknya mengurangi beban kerja dengan memberikan semangat bagi karyawan agar dapat mengembangkan karirnya melalui perencanaan karir yang tepat dengan mengikuti beberapa proses yang berkelanjutan dengan mengikuti langkah-langkah yang dapat meningkatkan kualifikasi dan mencapai tujuan karir secara efektif seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, evaluasi kepuasan karyawan.
3. Manajemen perusahaan harus dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan sesuai dengan job desc karyawan agar karyawan dapat memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugasnya. Adapun solusinya yaitu dengan memastikan setiap karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka. Menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur untuk setiap karyawan. Berikan karyawan kebebasan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka
4. Manajemen perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Instansi terkait harus dapat menyediakan program pengembangan karir yang tepat bagi karyawan. Instansi terkait juga harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Wakhyuni, E., Setiawan, N dan Setiawan, A (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance with Employee Engagement as Intervening Variables in PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan. *Jurnal Garcombs*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Hafsyah, R., Sitompul, G. A. M., Rani, I., Reza, M., & Malikhah, I. (2024). *Pengaruh Dampak Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Prima Asia Satya. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2 (3), Article 3.
- Juharman (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Sungai Penuh. *Jurnam Manajemen SDM*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Krisnawati dan Bagia (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnam Manajemen Bisnis*.
- Lasari (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. MPegawaila Finance Cabang Gowa, *Jurnal Manajemen*
- Mangkunegara, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Oktavianti, D., Parinduri, S. I. W., Ghazali, M. R., Malau, A. M., & Malikhah, I. (2024). Analisis Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. *Thong Langkat Energy Di Kecamatan Bahorok. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3).
- Pakpahan, M., Manullang, M. (2018). *Metode Penelitian*. Medan: Ciptapustaka. Media
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* Jakarta. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerjadan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga Bandung : Penerbit CV. MPegawair Maju.
- Siregar, M, Y (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Negeri. *Jurnal Manajemen Tools*
- Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,. Kencana. FirmPegawairi
- Wakhyuni, E., Setiawan, N dan Setiawan, A (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance with Employee Engagement as Intervening Variables in PT. Midi Utama Indonesia Tbk Branch Medan. *Jurnal Garcombs*
- Wibowo . (2018) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers