

Pengaruh Beban Kerja Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Ismul Paujiyah¹, Ani Surtiani²

^{1,2} Universitas Wanita Internasional

Info Artikel

Article history:

Received Aug, 2025

Revised Nov, 2025

Accepted Nov, 2025

Kata Kunci:

Beban kerja berlebih; Industri percetakan; Kepuasan kerja; Kinerja karyawan; PLS-SEM; Variabel mediasi

Keywords:

Employee performance; Excessive workload; Job satisfaction; Mediating variable; PLS-SEM; Printing industry

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya. Latar belakang penelitian ini berangkat dari permasalahan peningkatan target produksi yang menyebabkan peningkatan jam lembur dan absensi karyawan, yang berdampak pada turunnya kinerja. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (*path analysis*) melalui bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya yang berjumlah 36 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) beban kerja berlebih tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (*t*-statistik = $1,624 < 1,96$), (2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*t*-statistik = $2,719 > 1,96$), (3) beban kerja berlebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (*t*-statistik = $2,037 > 1,96$), dan (4) kepuasan kerja terbukti tidak memediasi pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja karyawan (*t*-statistik = $1,418 < 1,96$). Penelitian ini memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan di sektor industri percetakan.

ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of excessive workload on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya. The research was motivated by the increasing production targets that led to more overtime hours and higher employee absenteeism, which in turn contributed to a decline in performance. This research uses a quantitative approach with path analysis through the SmartPLS software. The sample consists of all employees at PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya, totaling 36 respondents. Data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability. The results show that: (1) excessive workload does not significantly affect job satisfaction (*t*-statistic = $1.624 < 1.96$), (2) job satisfaction has a significant effect on employee performance (*t*-statistic = $2.719 > 1.96$), (3) excessive workload has a significant effect on employee performance (*t*-statistic = $2.037 > 1.96$), and (4) job satisfaction does not mediate the effect of excessive workload on employee performance (*t*-statistic = $1.418 < 1.96$). This study contributes both theoretically and practically to efforts in enhancing employee productivity in the printing industry sector.*

This is an open access article under the CC BY-SA license.



Corresponding Author:

Name: Ismul Paujiyah
 Institution: Universitas Wanita Internasional
 Email: ismulpaujiyah@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Menurut Singh & Kumar (2020), Bisnis global saat ini tengah mengalami transformasi besar yang didorong oleh perkembangan teknologi, perubahan preferensi konsumen, serta pergeseran dalam pola konsumsi dan produksi. Perusahaan-perusahaan di seluruh dunia semakin berfokus pada inovasi teknologi dan peningkatan efisiensi untuk bertahan dalam kompetisi yang semakin ketat. Selain itu, perkembangan geopolitik dan perubahan kebijakan perdagangan global turut mempengaruhi arah bisnis internasional, mengharuskan perusahaan untuk lebih fleksibel dan adaptif dalam merespon perubahan lingkungan eksternal.

Data Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2024, komposisi sektor ekonomi global menunjukkan dominasi sektor jasa, yang berkontribusi sebesar 63,6% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dunia. Sektor ini mencakup subsektor seperti teknologi informasi, keuangan, pendidikan, dan kesehatan, yang semakin mendominasi perekonomian global seiring dengan perkembangan digitalisasi dan otomatisasi. Sektor industri menyumbang 30,5% dari PDB, yang mencakup kegiatan manufaktur, konstruksi, dan pertambangan. Meskipun kontribusinya menurun, sektor ini tetap penting dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong inovasi teknologi. Sementara itu, sektor pertanian, yang pada tahun 2025 hanya berkontribusi sebesar 5,9% tetap esensial bagi negara-negara berkembang, di mana sektor ini menjadi sumber utama mata pencaharian dan ketahanan pangan (BPS, 2024).

Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan kontribusi sektor industri pengolahan terhadap Produk domestik bruto di Indonesia pada tahun 2024 mencapai angka 19%, menjadikannya penyumbang terbesar di antara sektor ekonomi lainnya. Industri percetakan, yang termasuk dalam sektor manufaktur, memainkan peran penting dalam mendukung ekonomi global dengan menyediakan berbagai produk cetak. Perkembangan teknologi dalam industri percetakan telah membawa perubahan yang mempengaruhi cara produksi dan distribusi barang cetak. Menurut laporan dari MarketsandMarkets, pasar percetakan digital diperkirakan mencapai \$28,3 miliar pada tahun 2025, dengan pertumbuhan tahunan sebesar 4,6% dari 2020 hingga 2025 (MarketsandMarkets, 2024).

Di Indonesia, khususnya di Provinsi Jawa Barat, sektor manufaktur memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian regional. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2024, Jawa Barat memiliki jumlah perusahaan manufaktur terbesar kedua setelah DKI Jakarta. Dengan total mencapai sekitar 8.239 perusahaan industri manufaktur skala menengah dan besar, Jawa Barat menyumbang kontribusi signifikan terhadap sektor ini di Indonesia.

PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan di bidang percetakan yang beroperasi di Tasikmalaya, Jawa Barat. Perusahaan ini memproduksi berbagai produk cetak seperti nota costum, stiker, kartu nama, baliho dan spanduk. Pada studi pendahuluan, berdasarkan data yang diperoleh, perusahaan ini mengalami peningkatan produksi selama 5 tahun kebelakang, terutama pada produksi nota costum.

Tabel 1. Data Capaian Produksi Nota Costum PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya Tahun 2020 - 2024

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Capaian Produksi
2020	110.350	105.250	95,39 %
2021	120.450	108.750	90,38 %
2022	131.250	129.650	98,79 %

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Capaian Produksi
2023	141.850	140.200	98,84 %
2024	152.100	150.400	98,88 %

Sumber: PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya,2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa 5 tahun kebelakang PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam hal produksi. Namun pencapaian target yang terus meningkat ini memerlukan kerja keras tambahan dari karyawan. Pencapaian yang terus meningkat otomatis memberikan dampak pada beban kerja karyawan, terutama dalam hal jam lembur. Dengan meningkatnya target produksi, karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras dan jumlah jam lembur pun mengalami peningkatan.

Jumlah lembur yang tinggi ini menggambarkan beban kerja yang cukup berat yang dihadapi oleh karyawan untuk mencapai target produksi yang diinginkan. Hasil wawancara pada studi pendahuluan dengan *Human Resource Development* (HRD) PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya mengungkapkan bahwa dengan adanya peningkatan jam lembur kerja menyebabkan tingkat absensi karyawan meningkat. Terutama pada bulan Desember 2024 sampai Februari 2025.

Hasil pra-survei kepada 15 orang karyawan mengenai permasalahan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan tiga variabel yaitu kinerja karyawan, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata rendah dengan kriteria kurang baik. Hasil pra-survei bauran sumber daya manusia dengan 3 variabel yaitu lingkungan kerja, beban kerja berlebih dan motivasi kerja diperoleh nilai dengan rata-rata terendah dengan kriteria kurang baik yaitu pada variabel beban kerja berlebih. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya."

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja Berlebih

Beban kerja berlebih dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan berisiko pada penurunan kualitas kerja, bahkan dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan (Indrawati & Tandelin, 2024). Beban kerja berlebih merujuk pada kondisi di mana individu atau organisasi diberikan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas mereka untuk menyelesaiannya dalam batas waktu yang ditentukan. Kondisi ini sering kali terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi seseorang terlalu banyak atau terlalu berat untuk ditangani dalam waktu yang terbatas.

Menurut Satrini dalam (A. Susanto, 2024), beban kerja yang berlebihan merupakan akumulasi tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit kerja dalam batas waktu tertentu, yang melebihi kapasitas normal yang dapat ditangani secara efisien. Brown & Benson dalam (Indrawati & Tandelin, 2024), menyatakan bahwa ketidakamanan kerja dan tekanan kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, tetapi beban kerja yang berlebihan seringkali diabaikan padahal faktor tersebut turut berkontribusi terhadap menurunnya produktivitas kerja.

Dimensi beban kerja berlebih menurut Krisdianto et al., (2023), beban kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi utama :

1. Beban Kerja Fisik: Melibatkan aktivitas fisik seperti mengangkat, mendorong, atau tugas-tugas lain yang memerlukan tenaga fisik.
2. Beban Kerja Psikologis: Terkait dengan tuntutan mental, seperti konsentrasi, pengambilan keputusan, dan tekanan emosional.

Indikator beban kerja berlebih Menurut Khoirunnisa et al., (2024), menyatakan indikator dari beban kerja berlebih adalah sebagai berikut :

1. Jumlah jam kerja per minggu
2. Frekuensi lembur
3. Tingkat stres akibat pekerjaan
4. Tingkat kelelahan mental dan fisik

2.2 Kepuasan Kerja

H. Susanto (2020), menjelaskan kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap karakteristik pekerjaannya di tempat kerja, yang didasarkan pada pengamatan dan pengalaman emosional. Pengertian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat berupa rasa senang atau tidak senang sebagai hasil dari interaksi antara karyawan dengan lingkungan kerjanya. Kepuasan ini mencerminkan bagaimana seorang individu menilai tugas serta tanggung jawab yang dijalankannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya akan menjalankan tugas secara optimal dan menunjukkan kinerja yang unggul. Kondisi ini pada akhirnya memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Citrawati & Khuzaini, 2021).

Dimensi kepuasan kerja menurut penelitian oleh Zamralita & Suyasa (2013), kepuasan kerja dapat diukur melalui empat dimensi utama:

1. *Intrinsic Reward*: Meliputi keterlibatan dalam pengambilan keputusan, otonomi, kebermaknaan tugas, komunikasi dengan atasan, keadilan distributif, pertumbuhan karier, dan variasi tugas.
2. *Organizational Extrinsic Reward*: Mencakup kesempatan promosi, jaminan kerja, gaji, dan tunjangan tambahan.
3. *Social Extrinsic Reward*: Termasuk dukungan dari atasan, dukungan rekan kerja, dan kekompakan tim.
4. *Convenience Extrinsic Cost*: Faktor-faktor negatif seperti beban kerja berlebihan, konflik peran, kurangnya sumber daya, dan kurangnya sosialisasi.

Menurut Luthans (2006), mengidentifikasi lima indikator utama kepuasan kerja:

1. Kepuasan terhadap tugas yang diberikan
2. Rasa pencapaian pribadi dalam pekerjaan
3. Kepuasan dengan gaji dan tunjangan
4. Kepuasan dengan kebijakan promosi dan pengembangan karir
5. Dukungan sosial di tempat kerja
6. Hubungan antar kolega

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang meliputi aspek kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja dapat diartikan sebagai “pencapaian dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, termasuk perilaku kerja, yang dilakukan dalam jangka waktu yang telah ditentukan” (Kasmir, 2019).

Dimensi kinerja karyawan menurut Irwan (2020), mengidentifikasi empat indikator utama kinerja karyawan:

1. Kuantitas: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.
2. Kualitas: Mutu dari hasil pekerjaan yang dilakukan.
3. Efektivitas: Kemampuan dalam mencapai tujuan dengan sumber daya yang ada.
4. Efisiensi Kerja: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* melalui perangkat lunak *SmartPLS 4.0*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya yang berjumlah 36 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri atas:

- a. Beban kerja berlebih (X), yang diukur melalui dimensi beban kerja fisik dan psikologis,
- b. Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi, yang terdiri atas *intrinsic reward*, *organizational extrinsic reward*, *social extrinsic reward*, dan *convenience extrinsic cost*.
- c. Kinerja karyawan (Y), yang terdiri dari dimensi kuantitas, kualitas, efektivitas, dan efisiensi.

Analisis dilakukan dalam tiga tahap: uji model pengukuran (*outer model*), uji model struktural (*inner model*), dan uji mediasi menggunakan teknik *bootstrapping* untuk melihat pengaruh tidak langsung kepuasan kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Penelitian ini dilakukan terhadap 36 responden karyawan PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Kinerja Karyawan, serta peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel beban kerja berlebih di PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya berada dalam kategori cukup dengan nilai rata-rata sebesar 3,04. Dimensi beban kerja fisik menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan kelelahan secara fisik akibat tingginya intensitas kerja dan keterbatasan waktu istirahat, terlihat dari indikator "Saya jarang memiliki waktu istirahat yang cukup selama bekerja" yang memiliki nilai mean tertinggi. Sementara itu, beban kerja psikologis juga tergolong cukup tinggi dengan nilai mean 3,31, mengindikasikan adanya tekanan psikologis akibat tanggung jawab yang besar dan tenggat waktu yang ketat. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yang mengonfirmasi bahwa beban kerja fisik dan psikologis dapat meningkatkan kelelahan dan stres, serta menurunkan efektivitas kerja. Secara umum, beban kerja yang dirasakan karyawan baik secara fisik maupun psikologis merupakan tantangan nyata yang dihadapi perusahaan dalam menjaga keseimbangan beban dan performa kerja.

Variabel kepuasan kerja berada dalam kategori cukup dengan rata-rata sebesar 2,80. Dimensi *intrinsic reward* menempati posisi tertinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka cukup bermakna dan memberi peluang berkembang, meskipun belum optimal. Hal ini mendukung temuan Wijayanti & Suryani (2019), mengenai pentingnya makna kerja terhadap kepuasan. Sementara itu, dimensi *organizational extrinsic reward* menunjukkan bahwa gaji relatif memadai, namun fasilitas kerja dinilai masih kurang. *Social extrinsic reward* dan *convenience extrinsic cost* juga berada dalam kategori cukup, yang menunjukkan adanya hubungan kerja yang baik antar rekan namun lingkungan kerja secara fisik masih perlu peningkatan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh upah, tetapi juga fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, meskipun kepuasan kerja karyawan tergolong cukup, perlu ada perbaikan dalam aspek penghargaan eksternal dan kenyamanan kerja untuk meningkatkan kepuasan secara keseluruhan.

Hasil analisis pada variabel kinerja karyawan secara umum berada dalam kategori cukup dengan nilai *mean* 3,33. Dimensi efektivitas memiliki skor tertinggi (3,47), menandakan bahwa karyawan mampu menyusun prioritas dan mencapai target kerja dengan baik. Dimensi efisiensi juga tinggi (3,39), menunjukkan penggunaan waktu dan sumber daya yang cukup optimal. Namun, dimensi kuantitas (3,24) dan kualitas (3,22) masih menunjukkan bahwa hasil kerja belum

sepenuhnya maksimal. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi menjadi indikator utama kinerja, terutama dalam kondisi beban kerja tinggi. Temuan ini juga menguatkan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan organisasi sangat berpengaruh dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja yang padat seperti PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya.

Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa:

- a. Beban kerja berlebih tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ganesa Grafika Tasikmalaya, dengan nilai *koefisien* -0.180, *t-statistic* 0.758, dan *p-value* 0.224 (> 0.05). Nilai *R-square* sebesar 0.032 menunjukkan bahwa hanya 3,2% variasi kepuasan kerja yang dijelaskan oleh beban kerja berlebih. Meskipun secara teoritis beban kerja tinggi berpotensi menurunkan kepuasan, dalam konteks perusahaan ini pengaruhnya sangat kecil dan tidak signifikan, kemungkinan karena karyawan telah terbiasa dan mampu beradaptasi dengan tekanan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nugroho & Rahmawati (2020), yang menekankan bahwa dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja bergantung pada konteks dan dukungan organisasi.
- b. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan *koefisien* 0.505, *t-statistic* 3.459, dan *p-value* 0.000 (< 0.05). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan karyawan. Temuan ini mendukung teori Herzberg serta diperkuat oleh penelitian Maulana & Lestari, (2021); Putri & Sunuharyo, (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas kerja.
- c. Beban kerja berlebih memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan *koefisien* 0.829, *t-statistic* 8.300, dan *p-value* 0.000 (< 0.05). Meskipun terlihat tidak umum, hasil ini selaras dengan *Job Demands-Resources Model*, di mana beban kerja tinggi dapat mendorong kinerja apabila disertai dukungan organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Agagis et al., (2024); Safrin & Kusmiyanti, (2022); Yuliana et al., (2022), yang menunjukkan bahwa tekanan kerja dapat menjadi motivator bagi karyawan dalam konteks kerja yang adaptif dan dinamis.
- d. Hasil analisis *indirect effect* menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara beban kerja berlebih dan kinerja, dengan *koefisien* -0.114, *t-statistic* 0.985, dan *p-value* 0.162 (> 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja terjadi secara langsung, bukan melalui kepuasan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Guli et al., (2025); Indrawan & Putra, (2023); Safitri et al., (2022), yang menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja bertekanan tinggi, kinerja lebih dipengaruhi oleh dorongan teknis dan disiplin kerja daripada faktor psikologis seperti kepuasan.

Pengujian validitas konvergen dan diskriminan menggunakan *SmartPLS* menunjukkan bahwa semua indikator dalam konstruk Beban Kerja Berlebih dan Kinerja Karyawan valid, dengan nilai *loading factor* $> 0,70$. Untuk konstruk Kepuasan Kerja, tiga indikator tidak valid telah dieliminasi. Seluruh variabel menunjukkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,5$ dan nilai *Composite Reliability* $> 0,85$, yang mengindikasikan bahwa model memiliki validitas dan reliabilitas yang sangat baik. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF berada di bawah 3,3 sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Dalam pengujian model struktural (*inner model*), nilai *R-square* untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,032, menunjukkan bahwa Beban Kerja Berlebih hanya mampu menjelaskan 3,2% variabilitas dari Kepuasan Kerja. Sebaliknya, nilai *R-square* untuk Kinerja Karyawan sebesar 0,805 menunjukkan bahwa Beban Kerja Berlebih dan Kepuasan Kerja secara simultan mampu menjelaskan 80,5% variabilitas dari Kinerja Karyawan, yang termasuk dalam kategori kuat. Uji hipotesis menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa Beban Kerja Berlebih berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($p < 0,001$), Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($p < 0,001$), namun Beban Kerja Berlebih tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja ($p > 0,05$).

Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi, jika dipersepsi sebagai tantangan, dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Akan tetapi, beban kerja tersebut tidak serta-merta memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri terbukti memiliki peran penting dalam mendukung kinerja, namun tidak bertindak sebagai mediator penuh dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja. Hasil ini mendukung temuan dari beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh Amalia & Prabowo, (2021); Siregar & Dewi, (2021); Yuliana et al., (2022), yang menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, kepuasan, dan kinerja bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data mengenai "Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Ganesa Grafika Tasikmalaya" diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Beban kerja berlebih berada dalam kategori cukup, ditandai dengan kelelahan fisik akibat intensitas kerja yang tinggi dan tekanan psikologis dari tanggung jawab dan tenggang waktu. Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan nyata dalam menjaga keseimbangan beban kerja dan performa.
- b. Kepuasan kerja juga tergolong cukup, dengan dimensi *intrinsic reward* yang paling dominan. Meski pekerjaan dianggap cukup bermakna, masih terdapat kekurangan pada aspek fasilitas dan kenyamanan kerja, yang berpengaruh terhadap kepuasan secara keseluruhan.
- c. Kinerja karyawan berada dalam kategori cukup baik, dengan efektivitas dan efisiensi sebagai dimensi tertinggi. Namun, kuantitas dan kualitas hasil kerja masih belum optimal, menunjukkan perlunya dukungan organisasi dalam meningkatkan performa kerja.
- d. Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa:
 - 1) Beban kerja berlebih tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kemungkinan karena karyawan telah beradaptasi dengan kondisi kerja.
 - 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin puas karyawan, semakin baik kinerjanya.
 - 3) Beban kerja berlebih justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa tekanan kerja dapat menjadi pendorong kinerja bila didukung oleh kompetensi dan motivasi.
 - 4) Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara beban kerja berlebih dan kinerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja terjadi secara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Agagis, T. A., Junaidi, R., & Roesdi, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(1).
- Amalia, S., & Prabowo, A. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 155–164.
- BPS. (2024). *Kontribusi sektor ekonomi terhadap PDB Indonesia*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>
- Citrawati, R. A., & Khuzaini, M. Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 12(1), 20–30.
- Guli, R., Simanjuntak, T., & Bakara, S. (2025). Workload, work stress and performance of hospital nurses: A mediation study. *International Journal of Health Management Studies*, 3(1), 45–57.
- Indrawan, A., & Putra, D. (2023). The effect of workload on performance: Empirical study in logistics company. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(3), 232–241.
- Indrawati, Y., & Tandelin, R. (2024). Dampak beban kerja dan tekanan kerja terhadap produktivitas karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Organisasi*, 8(2), 114–127.
- Irwan, I. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 11(3), 45–53.

- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Khoirunnisa, A., Sari, N. A., & Putri, R. K. (2024). Analisis beban kerja terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja Dan Sumber Daya Manusia*, 5(1), 38–49.
- Krisdianto, R., Ningsih, L., & Saputra, D. (2023). Dimensi beban kerja dalam lingkungan kerja modern: Studi empiris pada sektor manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7(1), 51–63.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- MarketsandMarkets. (2024). *Digital printing market by type, application, and region – Global forecast to 2025*. <https://www.marketsandmarkets.com>
- Maulana, R., & Lestari, W. (2021). Kepuasan kerja sebagai determinan kinerja karyawan di era digital. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1), 63–74.
- Nugroho, A., & Rahmawati, D. (2020). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 5(2), 76–84.
- Putri, L., & Sunuharyo, B. S. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 22–34.
- Safitri, D., Ramadhan, F., & Kusuma, H. (2022). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(2), 144–153.
- Safrin, F. M., & Kusmiyanti, K. (2022). Pengaruh Beban Kerja Berlebih Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Palembang. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(3), 365–372.
- Singh, R. K., & Kumar, R. (2020). Strategic issues in supply chain management of Indian SMEs due to globalization: an empirical study. *Benchmarking: An International Journal*, 27(3), 913–932.
- Siregar, D., & Dewi, K. (2021). Kinerja pegawai ditinjau dari beban kerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 6(2), 201–213.
- Susanto, A. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 15(1), 67–75.
- Susanto, H. (2020). Analisis kepuasan kerja karyawan dalam organisasi publik. *Jurnal Administrasi Dan Organisasi*, 9(2), 22–33.
- Wijayanti, N., & Suryani, T. (2019). Evaluasi validitas konvergen dan diskriminan pada pengukuran kinerja karyawan. *Jurnal Riset SDM*, 7(1), 47–57.
- Yuliana, A., Sari, D., & Prasetyo, B. (2022). Structural equation modeling approach on employee satisfaction and performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(3), 198–210.
- Zamralita, G., & Suyasa, I. (2013). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan: Studi pada sektor jasa. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(1), 45–56.