

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DIVISI OUT BOND JNE EXPRESS CABANG UTAMA MEDAN

Mhd Fikri Gunawan¹, Ikhah Malikhah², Emi Wakhyuni³

^{1, 2, 3}Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: fikri.gunawan94@gmail.com

Article History

Received: 19-07-2025

Revision: 01-08-2025

Accepted: 07-08-2025

Published: 13-08-2025

Abstract. This research aims to determine whether leadership and workload have a positive and significant simultaneous effect on job satisfaction of employees in the Out Bond Division of JNE Express Main Branch in Medan. The data analysis technique used is associative research method with the assistance of SPSS version 25. The type of research conducted is quantitative. The sample in this study consisted of 40 respondents. Primary data was collected using a questionnaire. The data analysis of the research used multiple linear regression analysis. The research results indicate that leadership has a positive and significant partial effect on employee job satisfaction in the Out Bond Division of JNE Express Main Branch in Medan. Workload has a positive and significant partial effect on employee job satisfaction in the Out Bond Division of JNE Express Main Branch in Medan. Leadership and workload have a positive and significant simultaneous effect on employee job satisfaction in the Out Bond Division of JNE Express Main Branch in Medan.

Keywords: Leadership, Workload, Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bond JNE Express Cabang Utama Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi *Out Bond* JNE Express Cabang Utama Medan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bond Jne Express Cabang Utama Medan. Kepemimpinan, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bond Jne Express Cabang Utama Medan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

How to Cite: Gunawan, M. F., Malikhah, I., & Wakhyuni, E. (2025). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Divisi *Out Bond* JNE Express Cabang Utama Medan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (5), 7640-7652. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i5.3848>

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 merupakan elemen krusial dalam

suatu organisasi, karena karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif dan bekerja lebih optimal, baik untuk kepentingan pribadi maupun untuk kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan dipandang sebagai aset utama perusahaan, karena peran serta mereka sangat menentukan kelangsungan operasional organisasi. Dalam perusahaan yang sukses dan dipimpin oleh wirausahawan visioner, umumnya terdapat tenaga kerja yang kompeten. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara maksimal sesuai dengan tugas dan fungsinya agar menjadi aset yang unggul dan berdaya saing, yang dapat terlihat dari pencapaian kinerja mereka (Wakhyuni, 2020).

Kepuasan kerja juga dinilai penting karena memengaruhi tidak hanya individu yang bersangkutan, tetapi juga lingkungan kerja di sekitarnya, seperti rekan kerja, tim, atasan, hingga organisasi secara keseluruhan. Dalam perusahaan yang berkembang di bawah kepemimpinan yang visioner, keberadaan pegawai yang kompeten menjadi suatu keharusan, sehingga optimalisasi peran setiap karyawan sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang unggul (Wakhyuni, 2020).

Dampak dari kepuasan kerja dapat dilihat melalui berbagai aspek hasil kerja, seperti produktivitas, tingkat kehadiran, serta kondisi fisik dan mental karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kemampuan adaptasi terhadap tugas baru, risiko kecelakaan kerja, dan tingkat pergantian karyawan (*turnover*) (Sutrisno, 2019). Menurut Hasibuan (2018), kepuasan kerja merupakan sikap emosional positif terhadap pekerjaan yang ditunjukkan melalui semangat kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kinerja. Kepuasan ini dapat berasal dari aspek internal pekerjaan, eksternal, atau gabungan keduanya. Sementara itu, Robbins (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencakup interaksi dengan rekan kerja, atasan, kebijakan perusahaan, standar kinerja, hingga kondisi kerja. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan individu yang tidak puas cenderung menunjukkan sikap negatif.

Penelitian ini dilakukan di PT JNE Express Cabang Utama Medan, salah satu perusahaan logistik terkemuka dan tersebar luas di Indonesia. JNE melayani pengiriman paket, dokumen, kendaraan, dan sebagainya, serta memiliki banyak pelanggan dan pesaing di bidang yang sama. Penelitian ini fokus pada kepuasan kerja karyawan di Divisi Out Bound JNE Cabang Utama Medan.

Manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik agar perusahaan memiliki karyawan yang mampu mencapai target. Salah satu isu yang ditemukan dalam pengelolaan

SDM di perusahaan ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang menurun. Penurunan ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan yang kurang efektif, sistem kompensasi yang tidak adil, serta beban kerja yang meningkat. Data yang diperoleh dari perusahaan menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan cukup tinggi, yang menjadi indikasi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. Laju perputaran karyawan PT JNE Express Cabang Utama Medan

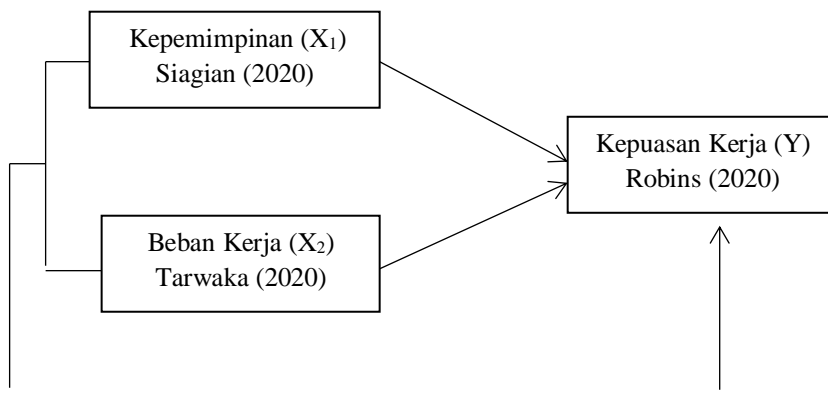
Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase Tingkat Turn Over
2021	60	10	6	56	17,24%
2022	56	10	3	49	19,23%
2023	49	20	12	55	38,46%

Data yang tercantum dalam Tabel 1, mengindikasikan bahwa tingkat perputaran karyawan mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Pada tahun 2021, tingkat turnover mencapai 17,24%, meningkat menjadi 19,23% pada tahun 2022, dan melonjak hingga 38,46% pada tahun 2023. Kenaikan ini mencerminkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, yang mengakibatkan tingginya frekuensi keluar-masuknya tenaga kerja setiap tahunnya. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, diketahui bahwa banyak karyawan merasa tidak puas, khususnya terkait dengan sistem hari kerja yang diterapkan perusahaan, yang berdampak pada terbatasnya penghasilan yang mereka terima.

Perubahan pada sistem jam kerja secara signifikan memangkas durasi kerja karyawan, sehingga berdampak langsung pada penghasilan yang diperoleh. Selain itu, kebijakan perusahaan yang mengurangi jumlah tenaga kerja dari dua atau tiga orang menjadi hanya satu orang (one man power) juga menuai ketidakpuasan. Karyawan merasa adanya ketimpangan dalam pembagian tugas, karena beberapa tanggung jawab yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka tetap harus dijalankan. Hal ini membuat mereka merasa terbebani oleh pekerjaan yang seharusnya bukan bagian dari tanggung jawabnya. Untuk menguatkan temuan terkait rendahnya kepuasan kerja, peneliti juga melakukan pra-survei terhadap karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak puas terhadap pendapatan yang mereka terima, karena dianggap tidak sepadan dengan beban kerja yang dijalankan. Selain itu, gaya kepemimpinan atasan dinilai kurang mampu mengarahkan dan membina bawahan, yang berkontribusi pada menurunnya kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada divisi *Out Bound* PT JNE Express Cabang Utama Medan.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif, yaitu metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat (Manullang & Pakpahan, 2020). Lokasi penelitian dilakukan di PT JNE Express Cabang Utama Medan yang terletak di Jalan Sisingamangaraja, Komplek Amplas Trade Center Blok F21, Medan Amplas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan, dengan jumlah sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2019), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam konteks ini, kriteria yang digunakan adalah karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap sebanyak 40 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hipotesis H1: Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan.
- Hipotesis H2: Beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan.
- Hipotesis H3: Kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan

HASIL

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), apabila data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian memiliki kemiripan dengan artikel atau penelitian sebelumnya, maka temuan tersebut dianggap sah secara ilmiah.

Tabel 2. Uji validitas data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0,652	0,3	Valid
	X _{1.2}	0,612		Valid
	X _{1.3}	0,681		Valid
	X _{1.4}	0,668		Valid
	X _{1.5}	0,644		Valid
	X _{1.6}	0,804		Valid
	X _{1.7}	0,618		Valid
	X _{1.8}	0,643		Valid
	X _{1.9}	0,461		Valid
	X _{1.10}	0,643		Valid
Beban Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,423	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,595		Valid
	X _{2.3}	0,558		Valid
	X _{2.4}	0,673		Valid
	X _{2.5}	0,700		Valid
	X _{2.6}	0,709		Valid
	X _{2.7}	0,541		Valid
	X _{2.8}	0,649		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,520	0,3	Valid
	Y.2	0,779		Valid
	Y..3	0,642		Valid
	Y.4	0,708		Valid
	Y..5	0,495		Valid
	Y.6	0,779		Valid
	Y.7	0,642		Valid
	Y.8	0,708		Valid
	Y.9	0,692		Valid
	Y.10	0,680		Valid

Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner perlu melalui tahap pengujian untuk memastikan bahwa hasil penelitian bersifat objektif dan dapat mewakili kondisi sebenarnya. Salah satu bentuk pengujian adalah uji validitas, dengan tolok ukur nilai *Cronbach's Alpha* yang harus lebih dari 0,3 agar data dinyatakan layak untuk dianalisis.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi internal dari instrumen penelitian yang digunakan.

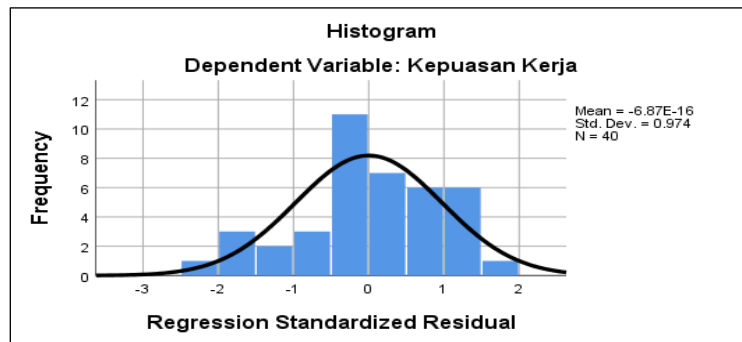
Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan	0,896	10
Beban Kerja	0.858	8
Kepuasan Kerja	0,905	10

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang diberikan kepada responden cukup andal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

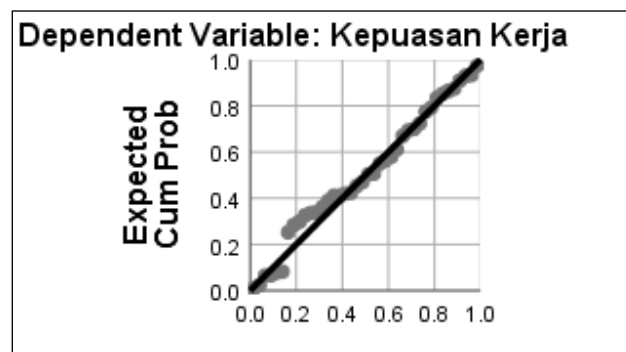
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memiliki distribusi normal, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.



Gambar 2. Uji Histogram

Hasil uji menggunakan histogram (Gambar 2) menunjukkan bahwa data tersebar secara merata, ditandai dengan bentuk lonceng simetris yang menggambarkan distribusi normal.



Gambar 3. Uji PP Plot

Selain itu, uji *normal probability plot* atau PP Plot (Gambar 3) memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dari ujung ke ujung, yang mengindikasikan distribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.56718691
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.073
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pengujian lebih lanjut menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan dalam model regresi untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat menyebabkan bias dalam hasil regresi.

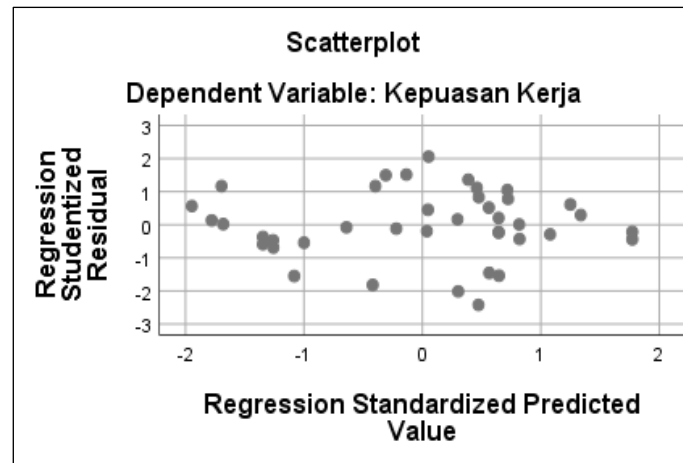
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X ₁)	.503	1,987
Beban Kerja (X ₂)	.503	1,987

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai Tolerance semua variabel independen berada di atas batas minimal 0,1 dan nilai VIF-nya juga di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada satu observasi dengan observasi lainnya.



Gambar 4. Uji Heterokedesitas

Hasil dari Gambar 4 menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini dapat dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Metode ini membantu peneliti dalam memahami sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel yang dipengaruhi.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5,431	4,158	
Kepemimpinan	0,445	0,150	0,452
Beban Kerja	0,460	0,194	0,362

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,431 + 0,445 X_1 + 0,460 X_2$$

Angka konstanta sebesar 5,431 menunjukkan bahwa ketika variabel kepemimpinan (X_1) dan beban kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja (Y) berada pada angka 5,431. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,445, sementara koefisien untuk beban kerja adalah 0,460. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan, sehingga beban kerja menjadi faktor dominan dalam model ini.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Tabel 7. Hasil uji hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,431	4,158		1,306	0,200
Kepemimpinan	0,445	0,150	0,452	2,965	0,005
Beban Kerja	0,460	0,194	0,362	2,371	0,023

- Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,965 > t_{tabel} sebesar 2,026 dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
- Hasil pengujian untuk variabel beban kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,371 > t_{tabel} sebesar 2,026 dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja .

Uji F

Uji F digunakan untuk menilai apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1062.891	2	531.446	24.171	.000 ^b
	Residual	813.509	37	21.987		
	Total	1876.400	39			

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,171, yang jauh lebih besar dari F tabel yaitu 3,35. Dengan demikian, hipotesis simultan diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji R² (Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen.

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.566	.543	4,689

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,543, yang berarti bahwa 54,3% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan beban kerja. Sisanya, sebesar 45,7%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

DISKUSI

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan. Hal ini diperkuat melalui uji hipotesis yang menunjukkan nilai *t-hitung* sebesar 2,965 lebih besar dari *t-tabel* 2,026, serta nilai signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak.

Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Peningkatan kepemimpinan ditandai dengan adanya kepercayaan antar individu, penghargaan terhadap gagasan bawahan, empati terhadap perasaan karyawan, perhatian terhadap kenyamanan kerja, serta pertimbangan terhadap aspek kepuasan kerja bawahan. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Permata (2021) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Penemuan ini juga sesuai dengan tujuan penelitian, yakni untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan serta menjawab permasalahan terkait kepemimpinan dalam organisasi. Pemimpin yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, menjadi teladan, tegas dalam pengawasan, serta kreatif dalam memecahkan masalah yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahannya. Selain itu, pemimpin juga harus mempersiapkan penerus yang berkualitas demi menjamin keberlangsungan kepemimpinan. Kepemimpinan yang kuat dapat menciptakan budaya organisasi yang sejalan dengan misi dan nilai-nilai perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu kunci keberhasilan jangka panjang suatu organisasi

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan. Hal ini didasarkan pada hasil uji hipotesis di mana *t-hitung* sebesar 2,371 lebih besar dari *t-tabel* 2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,023 yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis H2 diterima, sementara H0 ditolak. Hubungan yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja, apabila dikelola dengan baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan dari Insan (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga mendukung tujuan penelitian, yakni untuk mengkaji apakah beban kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja serta menjawab persoalan terkait sistem kompensasi dalam perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini juga membuktikan bahwa secara simultan, kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan. Hasil uji F menunjukkan nilai *F-hitung* sebesar 24,171 yang lebih tinggi dari *F-tabel* sebesar 3,35, serta nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dan penyesuaian beban kerja secara bersamaan akan berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh simultan kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu, masalah mengenai rendahnya disiplin kerja juga telah terjawab melalui hasil ini.

Kepemimpinan yang efektif serta beban kerja yang dikelola secara adil berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya pemimpin yang mampu memberi arah dan motivasi, serta distribusi beban kerja yang proporsional, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang optimal

KESIMPULAN

- Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan.

- Beban kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan.
- Secara simultan, kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Out Bound PT JNE Express Cabang Utama Medan

REKOMENDASI

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

- Manajemen perusahaan harus dapat meningkatkan peran pemimpin yang baik melalui peningkatkan 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.
- 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.
- 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
- 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

REFERENSI

- 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. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Krisnawati dan Bagia (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal 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