

## Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pengadilan Negeri Blitar

Setia Kurniawan Bakti, Arisyahidin

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Indonesia

email: setiakurnia76@gmail.com

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the mediating effect of job satisfaction in the relationship between job specifications and workload on employee performance. The population of this study was 49 employees. Using census sampling, 49 Blitar District Court employees were found as samples. The data collection method uses a questionnaire and analyzes it using the t-test, F-test, simple and multiple linear regression analysis, and path analysis. The results of this study found that job specifications and workload partially or simultaneously had a direct effect on job satisfaction, and job specifications and workload partially or simultaneously had a direct effect on employee performance. Job satisfaction has a significant influence on employee performance. Job satisfaction can mediate the relationship between transformational leadership and employee performance, which means that the indirect influence of job specifications on employee performance is greater than the direct influence. Job satisfaction does not mediate the relationship between workload and employee performance, which means that the direct effect of workload on employee performance is greater than the indirect effect.*

*Keywords: Workload, Job Satisfaction, Performance, Job Specifications*

### Latar Belakang Teoritis

Setiap organisasi baik pemerintahan maupun swasta senantiasa berusaha untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan efektif dan efisien. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, maka akan memungkinkan kelancaran pelaksanaan aktivitas dan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Arraniri et al., 2021). Seorang pegawai merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi baik secara visi, misi, dan tujuan organisasi (Ariyanto et al., 2022).

Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi muncul karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, beban kerja, dan kepuasan kerja (Budiasa, 2021). Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah karakteristik atau syarat – syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan (Chrisdayanti et al., 2021). Spesifikasi pekerjaan dibuat dengan menggunakan deskripsi pekerjaan mengenai

kualitas, pendidikan, pengalaman, dan atribut lain dari individu yang akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Secara umum, spesifikasi pekerjaan menentukan persyaratan tertentu agar dapat bekerja dengan baik. Kebutuhan tersebut dapat berupa bakat khusus pekerjaan, memiliki pengetahuan untuk melaksanakan, memiliki keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan dan memahami minat pegawai. Spesifikasi pekerjaan berfungsi sebagai kriteria untuk setiap pegawai yang menentukan kualitas pekerjaan yang dibutuhkan. Pegawai akan meningkatkan kinerjanya jika spesifikasi pekerjaannya baik dan efisien (Wahed et al., 2021).

Beban kerja (*workload*) merupakan 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. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan (Mahawati et al., 2021). Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh instansi ataupun perusahaan terhadap kondisi pegawai perlu

diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi (Mahawati et al., 2021).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat jika mereka merasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan guna memenuhi tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat menghasilkan pengalaman positif di tempat kerja, yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan (Syahputra & Jufrizen, 2019). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat dilihat apabila karyawan sudah menganggap penting pekerjaannya, puas dengan perhatian yang diberikan oleh atasan, hubungan dengan rekan kerja yang baik serta adanya kesempatan promosi dan pemberian gaji yang sesuai.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang berkualitas akan terwujud bila sebuah organisasi dapat memilih pegawai yang mempunyai motivasi yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kualitas yang memungkinkan agar bisa bekerja secara maksimal. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak bisa dilakukan oleh pegawai (Adhan & Prayogi, 2021). Kinerja seorang pegawai akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang berkualitas, kesediaan untuk bekerja, adanya upah atau imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi karena kinerja yang berkualitas tentu bisa mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang berkualitas dari buruh dan karyawan maka tugas yang diberikan atau pekerjaan yang tujuan kepadanya akan dapat

diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

Pengadilan Negeri Blitar memiliki Zona Integritas WBK/WBBM, yaitu pencegahan korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik. Adapun zona integritas pada Pengadilan negeri Blitar meliputi zona integritas area I (Manajemen Perubahan), zona integritas area II (Penataan Tatalaksana), zona integritas area III (Penataan Sistem Manajemen SDM), zona integritas area IV (Penguatan Akuntabilitas), zona integritas area IV (Penguatan Pengawasan), dan zona integritas area VOI (Peningkatan Kualitas Peranan Publik). Dengan adanya penerapan zona integritas di Pengadilan Negeri Blitar, hampir seluruh dari pegawai Pengadilan Negeri Blitar mengalami penurunan kinerja. Hal ini disebabkan terbatasnya jumlah pegawai serta tingginya beban kerja yang didapat dari pegawai diluar dari *jobdisc*, sehingga menyebabkan kinerja mereka kurang optimal, dan sering kali mengabaikan tugas utama untuk mengerjakan tugas lainnya karena adanya beban kerja dari pekerjaan sebelumnya yang semakin lama semakin meningkat.

Sebuah instansi pemerintahan yang tidak memberi kesempatan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan utamanya dapat menyebabkan kepuasan kerja pegawai menurun yang akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya. Pegawai akan mengalami kejenuhan karena menempati posisi tertentu dalam kurun waktu yang lama dan tidak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, dimana peluang tersebut dapat dijadikan sebagai proses untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari spesifikasi pekerjaan, beban kerja, terhadap kinerja pegawai, melalui kepuasan kerja di lingkungan Pengadilan Negeri Blitar.

#### **Metode Penelitian**

##### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian akan berpengaruh dalam hal kesesuaian hasil penelitian. Dalam

penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, yang bertujuan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, yang pada umumnya dilakukan pengambilan secara *random*, dalam melakukan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Nurhadian, 2019). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisioner yang diisi oleh para pegawai Pengadilan Negeri Blitar.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah populasi pada instansi Pengadilan Negeri Blitar, dengan jumlah sampel sebanyak 49 pegawai.

**Variabel dan Skala Pengukuran**

Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik berat perhatian suatu penelitian. Sedangkan variabel adalah gejala yang menjadi obyek penelitian atau apa yang menjadi pusat perhatian suatu penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. **Variabel Bebas**

Variabel yang tidak bergantung pada variabel lain. Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat) (Prasetio et al., 2021). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Spesifikasi Pekerjaan (X1) dan Beban Kerja(X2).

2. **Variabel Terikat**

Variabel terikat (*Dependent variable*), yaitu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. variabel ini tergantung pada variabel lain (Prasetio et al., 2021) . Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Z).

**Metode Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk

menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan Ghozali (2016) yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Penelitian ini akan menggunakan uji Sobel yaitu pengujian hipotesis mediasi atau *intervening* dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (Ghozali, 2016).

**C. Hasil Dan Pembahasan**

Analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Analisis jalur pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja dalam memediasi hubungan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai dan pengaruh variabel kepuasan kerja dalam memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dapat diketahui bahwa spesifikasi pekerjaan menunjukkan nilai *unstandardized* sebesar 0,426 yang merupakan nilai path atau jalur p2(a). diketahui bahwa nilai *unstandardized* beta spesifikasi pekerjaan sebesar 0,071 yang merupakan nilai path atau jalur p1(c). Berikutnya diketahui bahwa nilai *unstarized* beta kepuasan kerja sebesar 0,665 merupakan nilai jalur path p3 (b).

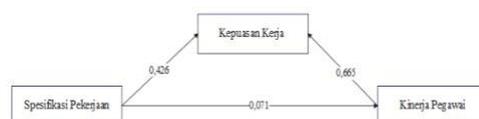
Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji menggunakan Sobel test dengan rumus sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{0,426^2 + 0,071^2 + 0,665^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,181476 + 0,005041 + 0,442225}$$

$$0,2332 + 0,2332 0,1042 = 0,140$$

**Gambar 1. Analisis Jalur Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**



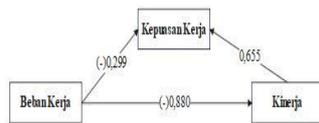
**Sumber : Data diolah, 2023**

Selanjutnya akan dilakukan uji t statistic pengaruh mediasi yaitu dengan cara menghitung menggunakan rumus :

- 1)  $Z = a + bX_2$
- 2)  $Y = a + bX_2 = bZ$

Spesifikasi pekerjaan menunjukkan nilai *unstandardized* sebesar (-)0,299 yang merupakan nilai path atau jalur p2 (a). Berikut hasil output SPSS untuk persamaan regresi kedua (2). Diketahui bahwa nilai *unstandardized beta* kepemimpinan transformasional sebesar (-)0,080 yang merupakan nilai.

**Gambar 2. Analisis Jalur Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

**Sumber : Data diolah, 2023**

Selanjutnya akan dilakukan uji T statistic pengaruh mediasi yaitu dengan cara menghitung menggunakan rumus sebagai berikut :

Berdasarkan perolehan nilai thitung yaitu sebesar (-)2,233 dimana lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,685, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (-)0,198 tidak signifikan dan berarti tidak ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai thitung yaitu sebesar 2,023 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,685, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,283 signifikan dan hipotesis ke delapan yang berbunyi “Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja” terbukti.

Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai thitung yaitu sebesar 2,023 dimana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,685, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,283 signifikan dan hipotesis ke delapan yang berbunyi “Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai” terbukti.

**Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil olah data, spesifikasi pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan variable kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai thitung yaitu 4,109 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 1 “Ada pengaruh positif dan signifikan dari spesifikasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan” terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan akan menyebabkan makin tingginya tingkat kepuasan para karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saleem (2015), yaitu spesifikasi pekerjaan memiliki dampak positif pada kepuasan kerja. Munir, *et al.* (2012) memperoleh hasil semakin tinggi kualitas spesifikasi pekerjaan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Boamah, *et al.* (2017), yang menemukan hasil spesifikasi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sertamendukung penelitian yang dilakukan oleh Long, *et al.* (2014), Alonderiene and Majauskaite (2014), Osman and Uli (2014) dan Aloysius (2017) yang memperoleh hasil bahwa spesifikasi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel spesifikasi pekerjaan dan kepuasan kerja. Sedangkan letak

perbedaannya berada pada penambahan variabel beban kerja (X2) sebagai variabel independen dan variabel kinerja (Y) sebagai variable dependen.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil olah data, bebans kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan variable beban kerja menunjukkan nilai thitung yaitu sebesar (-)4,236 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 2 “Ada pengaruh negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai” **terbukti**. Hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja yang dimiliki pegawai semakin meningkat mengakibatkan kepuasan kerja yang dihasilkan akan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahsan, *et al.* (2009), hasil dari penelitian ini ada hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Iqbal (2012), memiliki hasil ada hubungan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel beban kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel spesifikasi pekerjaan (X1) sebagai variabel independen dan variabel kinerja (Y) sebagai variable dependen.

### **Pengaruh Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil olah data, spesifikasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan variable kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai thitung yaitu sebesar 2,158 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,037. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 3 “Ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan” **terbukti**. Hal ini dapat

diartikan bahwa spesifikasi kerja instansi yang jelas maka mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil olah data, spesifikasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan variable spesifikasi kerja menunjukkan nilai thitung yaitu sebesar 2,158 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,037. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 3 “Ada pengaruh positif dan signifikan dari spesifikasi kerja terhadap kinerja pegawai” **terbukti**. Hal ini dapat diartikan bahwa spesifikasi kerja yang perusahaan jelas mengakibatkan kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil olah data, beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan variable beban kerja menunjukkan nilai thitung yaitusebesar (-)2,493 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,017. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 4 “Ada pengaruh negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai” **terbukti**. Hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja yang dimiliki pegawai semakin meningkat mengakibatkan kinerja pegawai yang dihasilkan akan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmed, *et al.* (2013), yang menemukan hasil bahwa beban kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja. Kusuma, *et al.* (2015), hasil penelitian ini bebankerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masihabadi, *et al.* (2015), Jamal (2011), hasil dari penelitian ini adalah beban berhubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel stress kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan letak perbedaannya

berada pada penambahan variabel spesifikasi pekerjaan (X1) sebagai variabel independen dan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil olah data, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dibuktikan variable kepuasan kerja menunjukkan nilai thitung yaitu sebesar 2,855 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,007. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya hipotesis 5 “Ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja” **terbukti**. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pada pegawai semakin tinggi maka mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

Teori kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu yaitu teori Luthans (1992), Luthans (2002), Hackman and Oldham (1975), Locke (1976), Robbins (1996), Smith, Kendall & Hulin (1969). Dari beberapa teori tentang beban kerja yang digunakan pada penelitian terdahulu dipilih teori Smith, Kendall & Hulin (1969) sebagai teori yang digunakan pada variabel kepuasan kerja pada penelitian ini. Pada teori Smith, Kendall & Hulin (1969) terdapat lima dimensi yaitu *work, payment, supervision, promotion and coworkers*.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel spesifikasi pekerjaan (X1), dan beban kerja (X2) sebagai variabel independent.

### **Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil olah data, variabel spesifikasi pekerjaan dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil Uji F yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 148.451 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari spesifikasi pekerjaan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya hipotesis 6 “Ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamsinah, *et al.* (2017), Purwanti and Triastity (2017), Akbar, *et al.* (2016). Hasil penelitian ini mengatakan bahwa spesifikasi pekerjaan dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel spesifikasi pekerjaan, beban kerja, dan kepuasan. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependent.

### **Pengaruh Spesifikasi Pekerjaan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil olah data, variabel spesifikasi pekerjaan dan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji F yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 46.137 dan diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari spesifikasi pekerjaan, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis 7 “Ada pengaruh yang signifikan dari spesifikasi pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai” **terbukti**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, *et al.* (2012), penelitian ini memperoleh hasil spesifikasi kerja, motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam

penggunaan variabel spesifikasi kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel kepuasan kerja (Y) sebagai variabel mediasi.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Spesifikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja memperoleh thitung sebesar 2,023 lebih besar dibandingkan t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,685 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,283 signifikan. Sehingga hipotesis 8 “Ada pengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai” **terbukti**.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel spesifikasi pekerjaan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel beban kerja (X2) sebagai variabel independent.

#### **Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan beban kerja terhadap kinerja memperoleh thitung sebesar (-)2,233 lebih kecil dibandingkan t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,685 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (-)0,198 tidak signifikan. Sehingga hipotesis 9 “Adapengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan” **tidak terbukti**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasari (2015), yang memperoleh hasil beban kerja berpengaruh Sudiartana (2015), memperoleh hasil spesifikasi pekerjaan berpengaruh tidak

langsung positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini dilakukan. Letak persamaannya yaitu dalam penggunaan variabel spesifikasi pekerjaan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan letak perbedaannya berada pada penambahan variabel beban kerja (X2) sebagai variabel independent.

#### **Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja Pada Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan beban kerja terhadap kinerja memperoleh thitung sebesar (-)2,233 lebih kecil dibandingkan t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,685 maka

dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (-)0,198 tidak signifikan. Sehingga hipotesis 9 “Adapengaruh mediasi yang signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai” **tidak terbukti**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noermijati dan Primasari (2015), yang memperoleh hasil beban kerja berpengaruh langsung signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu Aryanta, *et al.* (2019) memperoleh hasil stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan

kepada pegawai Pengadilan Negeri Blitar, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari spesifikasi pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh negative dan signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Terdapat pengaruh signifikan dari spesifikasi pekerjaan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.
7. Terdapat pengaruh signifikan dari spesifikasi pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.
8. Kepuasan kerja memediasi secara signifikan pada hubungan antara spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai.
9. Kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan pada hubungan antara spesifikasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

#### E. Daftar Pustaka

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Ariyanto, A., Charli, C. O., & Poiran, P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Insight Mediatama.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *CV. Pena Persada*.
- Chrisdayanti, I. S., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2021). Pengaruh Deskripsi

Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, Rotasi Pekerjaan Dan Pencapaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir (Studi Kasus Karyawan KSP Rejo Agung Sukses Semarang). *Journal of Management*, 7(1).

- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(2502–1559), 3.
- Prasetio, A., Pakpahan, A. F., Sesilia, A. P., Purba, B., Negara, E. S., Rantung, G. A. J., Yuniwati, I., Gurning, K., Chaerul, M., & Sipayung, P. D. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Wahed, A., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2021). Pengaruh Job Description, Job Specification, Standar Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Pada Balai Produksi Dan Informasi Audio Visual Kota Surabaya. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(13)