



Pengaruh Deskripsi Jabatan (*Job Description*) dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Bulanan (Studi pada PT Multi Garmenjaya)

Alifia Putri Widanti¹, Salma Nurpita Utami^{2*}, Yusi Yuferina³, Recky⁴

¹⁻³Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Indonesia

*Penulis Korespondensi: salmanurpitautami@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to identify the level of influence of job description and workload on the job satisfaction of monthly contract employees at PT Multi Garmenjaya. Through a cross-sectional survey method, this study applies a descriptive and associative research design. The data collection was carried out through the distribution of a combination of online (Google Form) and offline (print questionnaire) questionnaires to 87 respondents who were selected as a sample of the entire population totaling 677 monthly contract employees. Based on the results of hypothesis testing, it was found that the position description variable had a positive and partially significant influence on employee job satisfaction, with a calculated t-value of 5.529 and a significance level of 0.0000. On the other hand, the workload variable was also found to show a positive and significant influence on employee job satisfaction partially, with a calculated t value of 1.327 and a significance value of 0.188. When tested simultaneously, the two independent variables were proven to have a significant effect on the job satisfaction of contract employees, with an F score of 27.772 and a significance value of 0.0000. As for the Adjusted R Square value, a value of 0.384 was obtained. This figure means that the ability of the variable job description and workload in explaining the ups and downs of the job satisfaction of PT Multi Garmenjaya's monthly contract employees is 38.4%. Meanwhile, the other percentage, which is 61.6%, is influenced by other factors or variables that are not studied and studied in this research model.*

Keywords: *Contract Employees; Job Description; Job Satisfaction; Human Resource Management; Workload.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi tingkat pengaruh deskripsi jabatan (*job description*) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak bulanan di PT Multi Garmenjaya. Melalui metode survey berpendekatan *cross-sectional*, studi ini menerapkan desain penelitian deskriptif dan asosiatif. Adapun pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kombinasi *online* (Google Form) dan *offline* (kuesioner cetak) terhadap 87 responden yang dipilih sebagai sampel dari keseluruhan populasi yang berjumlah 677 karyawan kontrak bulanan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa variabel deskripsi jabatan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai *t* hitung sebesar 5,529 dan tingkat signifikansi sebesar 0,0000. Disisilain, variabel beban kerja juga didapati menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial, dengan nilai *t* hitung sebesar 1.327 serta nilai signifikansi 0,188. Apabila dilakukan pengujian secara simultan, kedua variabel independen tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak, dengan capaian *F* hitung sebesar 27,772 dan nilai signifikansi sebesar 0,0000. Adapun nilai *Adjusted R Square*, diperoleh nilai sebesar 0,384. Angka tersebut memberikan arti bahwa kemampuan dari variabel deskripsi jabatan dan beban kerja dalam menjelaskan naik turunnya kepuasan kerja karyawan kontrak bulanan PT Multi Garmenjaya adalah sebesar 38,4%. Sementara itu, untuk presentase lainnya yaitu sebesar 61,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lainnya yang tidak turut diteliti dan dikaji dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Deskripsi Pekerjaan; Kepuasan Kerja; Karyawan Kontrak; Manajemen Sumber Daya Manusia; Beban Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam keberhasilan perusahaan karena berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi (Agnesta & Hasanah, 2023). Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan karena dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas kerja. Dalam hal ini, deskripsi jabatan (*job description*) yang jelas serta beban kerja yang sesuai merupakan faktor yang dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan (Cahya, 2024).

Pada praktiknya, kondisi tersebut belum sepenuhnya terwujud pada karyawan kontrak PT Multi Garmenjaya. Berdasarkan observasi awal dan pra-survei, masih ditemukan ketidaksesuaian pembagian pekerjaan, pemberian tugas di luar pekerjaan utama, serta beban kerja yang dinilai cukup tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak sehingga perlu mendapat perhatian perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa deskripsi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan beban kerja juga terbukti memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian masih mengkaji pengaruh deskripsi jabatan dan beban kerja secara terpisah serta belum banyak dilakukan pada karyawan kontrak di industri manufaktur garmen.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian sekaligus urgensi untuk mengkaji kedua variabel secara bersama-sama pada lingkungan kerja yang memiliki tuntutan produksi tinggi seperti industri garmen. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh deskripsi jabatan dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak PT Multi Garmenjaya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh deskripsi jabatan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak pada PT Multi Garmenjaya.

2. KAJIAN TEORITIS

Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan (job description) merupakan pernyataan tertulis yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, wewenang, serta hubungan kerja dari suatu jabatan dalam organisasi (Cahya, 2024). Deskripsi jabatan yang jelas membantu karyawan memahami perannya sehingga dapat mengurangi ketidakjelasan pekerjaan, meningkatkan efektivitas kerja, serta menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Dengan adanya kejelasan tugas dan tanggung jawab, karyawan dapat bekerja sesuai dengan peran yang ditetapkan perusahaan sehingga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian Agnesta & Hasanah (2023) menunjukkan bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh yang menyatakan bahwa kejelasan deskripsi jabatan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa deskripsi jabatan merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja.

Meskipun demikian, penelitian mengenai pengaruh deskripsi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak pada industri manufaktur garmen masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh deskripsi jabatan terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak PT Multi Garmenjaya. Berdasarkan uraian tersebut, diduga deskripsi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak PT Multi Garmenjaya.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu baik secara fisik maupun mental. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menciptakan kenyamanan kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan tekanan, kelelahan, dan menurunkan kepuasan kerja (Fahira et al., 2022).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang tidak sesuai sering kali menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat berbeda pada setiap organisasi karena dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja.

Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan penelitian lanjutan pada objek yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak PT Multi Garmenjaya. Berdasarkan uraian tersebut, diduga beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak PT Multi Garmenjaya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang diterima (Agnesta & Hasanah, 2023). Tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kejelasan deskripsi jabatan dan beban kerja yang diterima karyawan. Karyawan yang memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik serta memperoleh beban kerja yang sesuai cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian terdahulu umumnya mengkaji pengaruh deskripsi jabatan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara terpisah. Sementara itu, penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara simultan pada karyawan kontrak di industri manufaktur garmen masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya research gap yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menguji pengaruh deskripsi jabatan dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak PT Multi Garmenjaya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif dan metode survei untuk menganalisis pengaruh deskripsi jabatan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak PT Multi Garmenjaya. Pengumpulan data dilakukan secara cross-sectional, yaitu dalam satu periode waktu tertentu.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan kontrak bulanan PT Multi Garmenjaya yang berjumlah 677 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 87 responden. Responden penelitian merupakan karyawan kontrak yang aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kombinasi *online* dan *offline* menggunakan skala Likert 5 poin, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dari buku, jurnal ilmiah, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator Deskripsi Jabatan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y).

Instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics melalui analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, serta deskripsi jabatan dan beban kerja sebagai variabel independen. Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots \text{(I)}$$

dengan (Y) menyatakan kepuasan kerja, X_1 deskripsi jabatan, X_2 beban kerja, a merupakan konstanta, b_1 dan b_2 merupakan koefisien regresi, dan e merupakan galat penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data dan Karakteristik Responden

Proses pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner kombinasi *online* (Google Form) dan *offline* (kuesioner cetak) dengan skala Likert 5 poin kepada karyawan kontrak bulanan pada PT. Multi Garmenjaya (PT MULTI GARMENJAYA). Penelitian ini dilaksanakan pada rentang waktu Mei hingga Juli 2026, bertempat di unit operasional manufaktur garmen PT. Multi Garmenjaya, Bandung.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 677 karyawan kontrak bulanan. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10%, diperoleh ukuran sampel minimal sebanyak 87 responden. Seluruh kuesioner dari 87 responden telah terkumpul secara lengkap dan valid, kemudian direkapitulasi untuk dianalisis karakteristik demografinya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Demografi

Profil demografi responden dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu jenis kelamin, lama bekerja, dan masa kontrak terakhir. Ringkasan karakteristik responden disajikan pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 1. Profil Karakteristik Karyawan Kontrak PT MULTI GARMENJAYA (N = 87).

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	45	51,72%
		Perempuan	42	48,28%
2	Lama Kerja	< 1 tahun	19	21,84%
		1–3 tahun	39	44,83%
		3–5 tahun	29	33,33%
		6 bulan	03	03,45%
3	Masa Kontrak Terakhir	1 tahun	33	37,93%
		2 tahun	29	33,33%
		3 tahun	20	22,99%
		Lainnya/tidak mengisi	02	02,30%
		Total	87	100%

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1, komposisi responden menunjukkan bahwa jenis kelamin relatif seimbang antara laki-laki (51,72%) dan perempuan (48,28%). Hal ini mengindikasikan distribusi tenaga kerja di lingkungan produksi PT MULTI GARMENJAYA bersifat inklusif.

Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–3 tahun (44,83%), diikuti oleh 3–5 tahun (33,33%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat pengalaman kerja yang relatif stabil.

Sementara itu, berdasarkan masa kontrak terakhir, mayoritas responden memiliki kontrak kerja 1 tahun (37,93%) dan 2 tahun (33,33%), yang mencerminkan pola kontrak kerja menengah dalam sistem ketenagakerjaan perusahaan.

Hasil Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics untuk menguji validitas instrumen, reliabilitas, asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel (N = 87).

Variabel	Descriptive Statistics			
	Min	Max	Mean	Std. Dev
<i>Deskripsi Jabatan (X₁)</i>	17,00	30,00	23,5862	3,25488
<i>Beban Kerja (X₂)</i>	14,00	27,00	20,7816	3,01325
<i>Kepuasan Kerja (Y)</i>	15,00	30,00	22,2184	3,39434

Sumber: Output SPSS 25

Variabel X_1 memiliki rata-rata 23,58, di mana nilai tersebut mendekati nilai teoretis maksimum (30,00). Temuan ini menandakan bahwa mayoritas karyawan kontrak menilai implementasi kejelasan deskripsi jabatan oleh PT MULTI GARMENJAYA sudah tergolong baik. Variabel X_2 memiliki nilai rata-rata 20,78 dengan standar deviasi yang rendah (3,01). Hal ini mengindikasikan adanya keseragaman persepsi responden terhadap beban kerja yang dirasakan.

Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, yaitu Deskripsi Jabatan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari degree of freedom (df) dengan rumus $df = n - 2$, sehingga diperoleh $df = 87 - 2 = 85$ dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,211. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, dan dinyatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel. Hasil pengujian validitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian (N = 87).

Variabel	No. Item	r tabel	r hitung	Kriteria
Deskripsi Jabatan (X_1)	1	0,211	0,636	Valid
	2	0,211	0,672	Valid
	3	0,211	0,670	Valid
	4	0,211	0,548	Valid
	5	0,211	0,753	Valid
	6	0,211	0,813	Valid
Beban Kerja (X_2)	1	0,211	0,444	Valid
	2	0,211	0,689	Valid
	3	0,211	0,350	Valid
	4	0,211	0,488	Valid
	5	0,211	0,764	Valid
	6	0,211	0,701	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,211	0,402	Valid
	2	0,211	0,662	Valid
	3	0,211	0,780	Valid
	4	0,211	0,752	Valid
	5	0,211	0,762	Valid
	6	0,211	0,752	Valid

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Deskripsi Jabatan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,211). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Pada variabel X_1 , nilai r hitung berada pada rentang 0,548–0,813, pada variabel X_2 sebesar 0,350–0,764, dan pada variabel Y sebesar 0,402–0,780. Seluruhnya telah memenuhi kriteria validitas sehingga instrumen penelitian dinyatakan mampu mengukur variabel yang diteliti dengan baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil apabila dilakukan pengukuran ulang di lain waktu. Alat ukur yang digunakan adalah koefisien *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, suatu variabel dikatakan andal atau reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel. Hasil ringkasan pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian (N = 87).

No	Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Kritis	Keterangan
1	Deskripsi Jabatan (X_1)	0,765	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja (X_2)	0,614	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,784	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Deskripsi Jabatan (X_1), adalah sebesar 0,765, variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0,614, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,784. Oleh karena nilai *Cronbach's Alpha* dari ketiga variabel tersebut secara keseluruhan lebih besar dari batas kritis yang ditentukan ($\alpha > 0,60$), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan (total 18 butir pernyataan) dalam kuesioner ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, konsisten, serta dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	87
Normal Parameters^{a,b}	
- Mean	0,0000000
- Std. Deviation	2,63353189
Most Extreme Differences	
- Absolute	,066
- Positive	,058
- Negative	-,066
Test Statistic	,066
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200^{c,d}

Sumber: Output SPSS 25

Mengacu pada table di atas, hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu sebesar 0,05 atau 5% ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

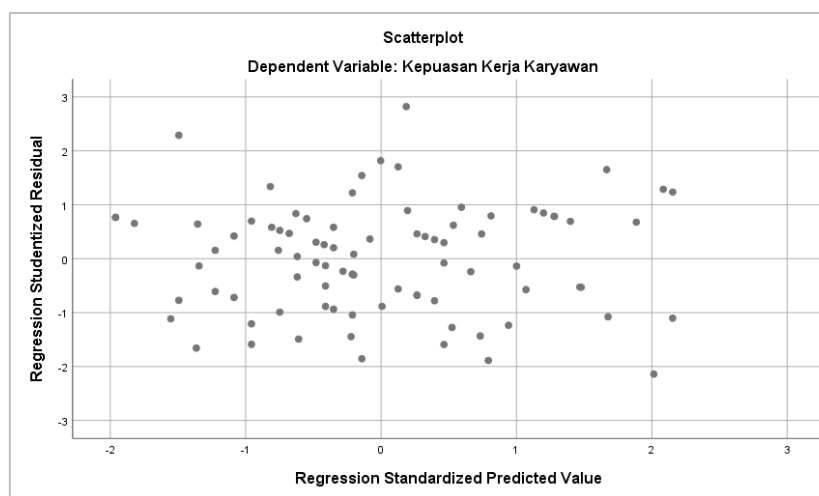
Uji Multikolinearitas**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas.

Model		Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5,569	2,345		2,375	0,020			
	Deskripsi Jabatan	0,575	0,104	0,551	5,529	0,000	0,721	1,386	
	Beban Kerja	0,149	0,112	0,132	1,327	0,188	0,721	1,386	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Mengacu pada Tabel 4.6, hasil uji multikolinearitas menjelaskan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel kurang dari 10, yaitu sebesar 1,386 untuk variabel Deskripsi Jabatan (X_1), dan 1,386 untuk variabel Beban Kerja (X_2). Untuk nilai Tolerance masing-masing variabel berada di atas 0,10, yaitu sebesar 0,721 untuk variabel Deskripsi Jabatan (X_1), dan 0,721 untuk variabel Beban Kerja (X_2). Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 1.** Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Regression Studentized Residual). Selain itu, sebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, menyempit, atau melebar. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap tingkat prediksi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu, asumsi homoskedastisitas telah

terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis dan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah serta seberapa besar pengaruh variabel independen, yang terdiri dari Deskripsi Jabatan (X_1) dan Beban Kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program statistik IBM SPSS, dan hasil estimasi koefisien regresi diringkas ke dalam table di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,569	2,345		2,375	0,020
	Deskripsi Jabatan	0,575	0,104	0,551	5,529	0,000
	Beban Kerja	0,149	0,112	0,132	1,327	0,188

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah via SPSS (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel X, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.569 + (0,575X_1) + (0,149X_2).....(II)$$

Nilai konstanta sebesar 5,569 menunjukkan bahwa apabila variabel Deskripsi Jabatan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) dianggap konstan, maka Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 5,569. Koefisien regresi Deskripsi Jabatan (X_1) sebesar 0,575 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Deskripsi Jabatan sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,575 satuan dengan asumsi variabel Beban Kerja tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin jelas dan terstruktur deskripsi jabatan yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Sementara itu, koefisien regresi Beban Kerja (X_2) sebesar 0,149 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,149 satuan dengan asumsi variabel Deskripsi Jabatan tetap. Arah koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja, meskipun besarnya pengaruh relatif lebih kecil dibandingkan variabel Deskripsi Jabatan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi yang diperoleh, variabel Deskripsi Jabatan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja dibandingkan variabel Beban Kerja.

Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi Deskripsi Jabatan yang lebih besar, yaitu 0,575 dibandingkan Beban Kerja sebesar 0,149.

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji *t* (Parsial).

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5,569	2,345		2,375	0,020
	Deskripsi Jabatan	0,575	0,104	0,551	5,529	0,000
	Beban Kerja	0,149	0,112	0,132	1,327	0,188

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah via SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji *t* (parsial), variabel Deskripsi Jabatan (X_1) memperoleh nilai *t* hitung sebesar 5,529 yang lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1,988 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, sehingga Deskripsi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan kontrak PT. Multi Garmenjaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin jelas tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Sementara itu, variabel Beban Kerja (X_2) memiliki nilai *t* hitung sebesar 1,327 yang lebih kecil dibandingkan *t* tabel sebesar 1,988 dengan nilai signifikansi sebesar 0,188 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_2 ditolak, sehingga Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan kontrak PT. Multi Garmenjaya. Dengan demikian, perubahan tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Berdasarkan hasil uji parsial, dapat disimpulkan bahwa hanya variabel Deskripsi Jabatan yang berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan kontrak PT. Multi Garmenjaya.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (*Simultan*).

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394,398	2	197,199	27,772	0,000 ^b
	Residual	596,452	84	7,101		
	Total	990,851	86			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Deskripsi Jabatan

Sumber: Data Primer Diolah via SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji F (*simultan*), diperoleh nilai F hitung sebesar 27,772 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,11 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Deskripsi Jabatan dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan kontrak PT. Multi Garmenjaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara Deskripsi Jabatan, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,631 ^a	0,398	0,384	2,66470

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Deskripsi Jabatan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah via SPSS (2026)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Deskripsi Jabatan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) dalam menjelaskan variasi Kepuasan Kerja (Y) karyawan kontrak PT. Multi Garmenjaya. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,398 dan Adjusted R Square sebesar 0,384.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,384 menunjukkan bahwa 38,4% variasi Kepuasan Kerja karyawan kontrak PT. Multi Garmenjaya dapat dijelaskan oleh variabel Deskripsi Jabatan dan Beban Kerja secara simultan. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi sebesar 38,4% dalam menjelaskan perubahan tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

Sementara itu, sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa

kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kesempatan pengembangan karier, budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, serta faktor-faktor lainnya yang berpotensi memengaruhi tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

Oleh karena itu, Kepuasan Kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh Deskripsi Jabatan dan Beban Kerja, tetapi juga oleh berbagai faktor lain yang saling berinteraksi dalam lingkungan kerja perusahaan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Deskripsi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan kontrak PT. Multi Garmenjaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,529 dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin jelas tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kejelasan deskripsi jabatan membantu karyawan memahami perannya dalam organisasi sehingga dapat mengurangi ketidakjelasan pekerjaan dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

Sebaliknya, Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,327 dengan signifikansi 0,188. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan belum menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat terjadi karena karyawan telah mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Secara simultan, Deskripsi Jabatan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 27,772 dengan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,384 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 38,4% variasi Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan nilai koefisien beta, Deskripsi Jabatan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja karyawan kontrak PT. Multi Garmenjaya.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja karyawan kontrak PT. Multi Garmenjaya lebih banyak dipengaruhi oleh kejelasan Deskripsi Jabatan dibandingkan Beban Kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan setiap karyawan memahami tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya secara jelas melalui penyusunan deskripsi jabatan yang terstruktur dan komunikasi kerja yang efektif.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,384 menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang memengaruhi Kepuasan Kerja di luar Deskripsi Jabatan dan Beban Kerja. Oleh karena

itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karier agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh deskripsi jabatan (job description) dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak bulanan di PT Multi Garmenjaya, diperoleh beberapa kesimpulan penting yang dirumuskan secara kritis. Pertama, kejelasan deskripsi jabatan secara parsial terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa transparansi dalam pembagian tugas, wewenang, aturan tanggung jawab, serta adanya instruksi kerja yang detail mampu meningkatkan kenyamanan psikologis dan rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya mendongkrak kepuasan kerja mereka secara nyata. Kedua, beban kerja secara parsial terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak bulanan. Kondisi ini menunjukkan bahwa fluktuasi jumlah volume pekerjaan ataupun tingginya tuntutan ketelitian di lantai produksi dinilai sebagai karakteristik industri manufaktur tekstil yang wajar dan dapat diadaptasi secara alamiah oleh karyawan, sehingga tingkat beban kerja harian tidak menjadi faktor langsung yang mengubah atau merusak tingkat kepuasan kerja mereka selama batas kapasitas fisik dan alokasi waktu pemenuhan target masih memadai. Ketiga, secara simultan atau bersama-sama, deskripsi jabatan dan beban kerja terbukti memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan dengan kontribusi pengaruh sebesar 38,4%, sedangkan sisanya sebesar 61,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar batasan model penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Rasa terima kasih penulis haturkan kepada PT Multi Garmenjaya atas kesempatan dan izin yang diberikan untuk penelitian ini, serta kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner. Penulis juga sangat berterima kasih atas bimbingan, masukan, dan arahan yang telah diberikan oleh dosen pengampu mata kuliah Analisis dan Evaluasi Jabatan Program Studi Manajemen Universitas Indonesia Membangun. Artikel ini merupakan bagian dari hasil analisis yang disusun untuk memenuhi penilaian dalam mata kuliah Analisis dan Evaluasi Jabatan.

DAFTAR REFERENSI

- Agnesta, F. E., & Hasanah, K. (2023). Dampak kepuasan kerja dilihat dari *job description*, *work life balance*, dan penempatan kerja (Studi kasus pada PT INKA Multi Solusi Madiun). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 189–199. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v9i2.870>
- Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 906–918. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>
- Akbar, M. I., Fajri, N., & Ririh, K. R. (2023). Dampak pemahaman *job description* dan kecocokan *job specification* terhadap kepuasan kerja karyawan PT BAS. *Barometer*, 8(1), 29–41. <https://doi.org/10.35261/barometer.v8i1.7013>
- Arista, S., Sahputra, N., & Firah, A. (2023). Pengaruh koordinasi kerja dan deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja pegawai di PT Pelindo Multi Terminal. *Journal Economic Management and Business*, 2(1), 205–216. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v2i1.3487>
- Cahya, M. A. I. (2024). Pengaruh *job description* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.276>
- Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 55–61. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>
- Gafan, M., & Wulandari, W. (2021). Pengaruh *job description* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi (AMBITEK)*, 1(2), 149–156. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v1i2.19>
- Haddad, H. A. H. Al, Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1). <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Hanis, U. (2025). Gaya kepemimpinan dan disiplin: Dua faktor kunci di balik kinerja karyawan. 4(2), 757–772.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Jasmin, M., & Asbara, N. W. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 339.
- Juliana, R., & Komalasari, S. (2022). Peran *job description* terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 11(2), 384–390. <https://doi.org/10.32832/inovator.v11i3.7152>
- Karimah Azzahra, W., Wijaya, F., & Aziz Mubarak, D. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 270–277. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3621>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., ... Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.

- Nidyawati, N. (2022). Pengaruh *job description* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *MBIA*, 21(1), 47–59. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1578>
- Permatasari, I. D., Halimatus Sa'diyah, & Fahmi, A. S. (2025). Variable compilation techniques, research instruments and data collection in quantitative research. *INTERDISIPLIN: Journal of Qualitative and Quantitative Research*, 2(1), 63–70. <https://doi.org/10.61166/interdisiplin.v2i1.64>
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). Pengaruh persepsi *job description* terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset dan Teknologi/BRIN. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*. <https://doi.org/10.32834/jsda.v3i2.358>
- Rorinsandika, R., & Islamuddin, I. (2025). Pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak di PERUMDA Tirta Hidayah Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 6(2), 506–518. <https://doi.org/10.36085/jems.v6i2.8332>
- Tobing, R. F., Muttaqin, R., & Aryanti, A. N. (2025). Pengaruh *work life balance*, pelatihan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pusat Sumber Daya Mineral Batubara dan Panas Bumi (PSDMBP). *ECo-Buss*, 8(2), 2000–2012. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i2.3465>
- Widiantoro, R., & Lumban Gaol, P. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85. <https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.757>
- Zahra Aprilia Suparman, Suparman, & Wirayudha, A. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan *work life balance* sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 122–130. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2907>
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran The White Clover Resto & Dine. *Journal of Economic and Business*, 12(2), 822–837. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i2.185>
- Zega, Y. (2022). Pengaruh kinerja kepegawaian dalam administrasi perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 63–69. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.14>