

**Pengaruh Beban Kerja, dan Kepribadian Terhadap Kepatuhan Kerja di
PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1**

Bintang Dwi Cahya¹, Enjang Suherman², Laras Ratu Khalida³

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jalan Ronggo Waluyo Sirnabaya,
Puseurjaya, Kecamatan TelukJambe Timur, Kabupaten Karawang Jawa Barat 41361
mn20.bintangcahya@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,
enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id², laras.ratu@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the partial and joint impact of workload and personality on the level of work compliance at PT Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1. The analysis method used is multiple linear regression using spss26 calculations. This population is employees of PT Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1 with a total of 350 people using the slovin formula with a level of 5%, namely 187 respondents, This sampling applies to test validity, reliability, correlation, and hypotheses with the t test (partial) and F test (simultaneous). The results showed that there was a partial impact of workload on work compliance with a value of 2.086 quite high category,, 2) personality on work compliance with a value of 2.510 kstegori quite high 3). Together, work discipline and work environment also affect the level of work compliance, with a calculated F value of 21.581, which is significant (exceeding the critical value of 3.04). The combined effect of workload and personality on work compliance at PT Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1 reached 19.0%.

Keywords: *Workload, Personality, Work Compliance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak parsial dan bersama-sama dari beban kerja dan kepribadian terhadap tingkat kepatuhan kerja di PT Pindo Deli Pulp dan Paper Mills 1. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan perhitungan spss26. Populasi ini adalah karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1 dengan jumlah 350 orang menggunakan rumus Slovin dengan taraf 5% yaitu 187 responden, Pengambilan ini menerapkan untuk menguji validitas, reliabilitas, korelasi, serta hipotesis dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dampak parsial dari beban kerja terhadap kepatuhan kerja dengan nilai 2,086 kategori cukup tinggi,, 2) kepribadian terhadap kepatuhan kerja dengan nilai 2,510 kategori cukup tinggi 3). Secara bersama-sama, disiplin kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap tingkat kepatuhan kerja, dengan nilai F hitung sebesar 21,581, yang signifikan (melebihi nilai kritis 3,04). Pengaruh gabungan beban kerja dan kepribadian terhadap kepatuhan kerja di PT Pindo Deli Pulp dan Paper Mills 1 mencapai 19,0%.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kepribadian, Kepatuhan Kerja*

PENDAHULUAN

Kehidupan profesional menjadi lingkungan di mana sekelompok orang berkumpul dan melakukan tugas kerja mereka. Setiap organisasi memiliki rencana terdapat dituju berjangka panjangnya juga pendeknya keinginan pencapaian melalui

sistem dan kegiatan yang tersedia di dalamnya. Untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, perusahaan perlu memiliki tenaga kerja yang berkualitas. Karyawan merupakan elemen penting dalam kemajuan suatu perusahaan karena mereka sebagai terencana, terlaksana juga terkendali, dia terus berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaannya (Andayani, 2019). Pegawai adalah aset berharga bagi usahanya ialah sebabkan mereka berbakat, energi, juga ide kreatif .

Dalam kontrasnya, sumber daya manusia juga memiliki berbagai jenis kebutuhan yang ingin mereka penuhi. Hasrat untuk memenuhi keperluan inilah yang dianggap sebagai motivasi atau penyebab seseorang untuk melaksanakan tindakan tertentu, termasuk menjalani pekerjaan atau bekerja.

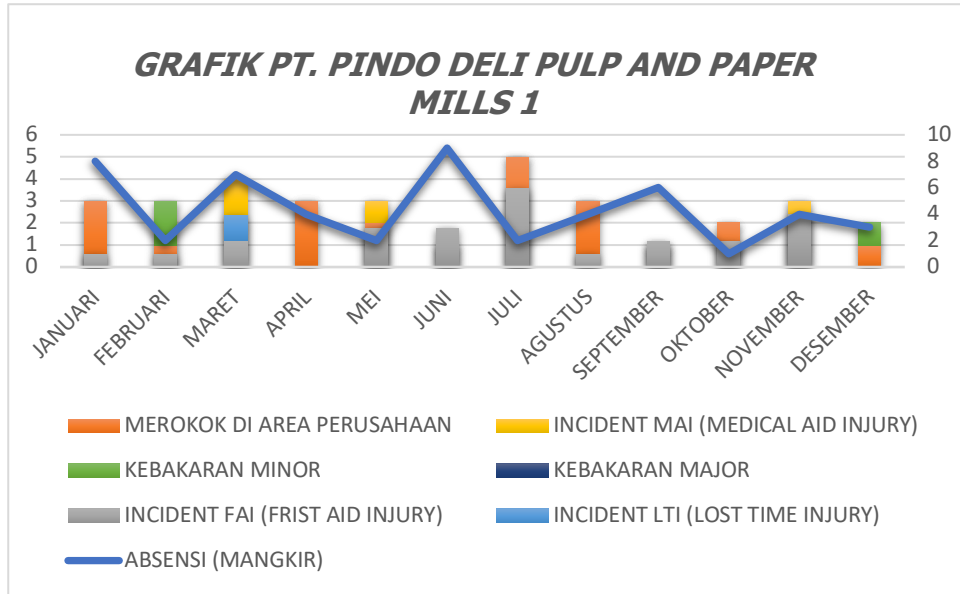
Kepatuhan kerja karyawan/SDM memiliki peranan penting dalam menghasilkan perusahaan yang mampu mencapai kinerja yang meningkatkan ketinggian untuk memfasilitasi pelaksanaan rencana-rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja SDM di perusahaan ini ditentukan oleh tiga elemen utama yang terkait satu sama lain adalah kemampuannya, dedikasi, dan kondisi lingkungan eksternal. Makanya diperlukan pihak berkemampuan yang sangat baik dalam pekerjaan karena keahlian atau kemampuan tersebut dapat membantu meningkatkan performa karyawan.

PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1 Kabupaten Karawang mengalami masa depan yang cerah. Pabrik kertas Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1 di Kabupaten Karawang melakukan pengolahan bahan baku yang digunakan, seperti pulp, diproses menjadi berbagai jenis kertas yang termasuk dalam pembeda antara kertas yang digunakan untuk mencetak dan kertas yang tidak digunakan untuk mencetak. Kertas-kertas tersebut kemudian didistribusikan bukan hanya di dalam negeri, namun juga di luar negeri. Ada berbagai jenis produk yang ditawarkan *art paper*, *art board*, *cast coated paper*, *cast coated board* dan *non carbon required*. Perusahaan ini ialah berproduksi pendapatan kertasnya tertinggi negaranya Produk andalannya ialah “*Top Quality Paper*” bersama merek “Bola Duniaya” hingga sekarang.

Pada umumnya, perusahaan memiliki niat utama untuk menghasilkan keuntungan dari usaha yang mereka lakukan dan mereka berupaya untuk mempertahankan serta meningkatkan keberlanjutan bisnis mereka. Salah satu produk yang mereka hasilkan adalah berbagai macam penyebaran kertas cetak dan kertas bukan cetak di Indonesia dan di seluruh dunia juga berbeda di negara-negara asing. Ketentuan ini diuraikan dalam Peraturan Undang-Undang Republik Indonesia peraturan perundangannya 8 bertahun 1997 terkait peregistrasian berdokumen perusahaannya dinyatakan ialah seluruh pemodelan berusaha bertindak berkegiatan terus-menerus juga konsisten ditampilkannya untuk mencapai beruntung finansial, kebaikannya itu dilakukan bersama individu atau entitas bisnis. dalam bentuk dikelola oleh individu atau kelompok juga beroperasi di Indonesia.

Namun, dalam kenyataannya, banyak karyawan yang tidak fokus saat menjalankan tugas mereka. Ini disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat yang diberikan oleh pimpinan. Akibatnya, karyawan sering kehilangan konsentrasi, yang mengakibatkan kesalahan dalam menjalankan tugas mereka. Dalam penelitian ini, peneliti mengevaluasi tingkat kepatuhan kerja dan pelanggaran kerja yang dilakukan

oleh seluruh karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1 di Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Detailnya dijelaskan dalam tabel berikut.



Gambar 1. Tingkat Kepatuhan Kerja di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1
 Sumber: PT. Pindo Deli Pulp And Paper (2023)

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa ada tingkat pelanggaran terhadap kepatuhan kerja dari setiap departemen yang paling tinggi terjadi pada bulan Juni dan September 2023, dimana karyawan absen tanpa keterangan, menyebabkan ketidakpatuhan terhadap peraturan perusahaan. Semua karyawan PT Pindo Deli dievaluasi oleh kepala unit departemen masing-masing. Hal ini mengakibatkan peningkatan beban kerja yang tidak efektif dan mengakibatkan pengurangan karyawan, baik yang *outsourced* maupun tetap, karena semua karyawan mengalami penurunan ketepatan, kepatuhan terhadap peraturan kerja, dan pencapaian target kerja dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) proses menentukan jumlah jam kerja yang diperlukan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dalam periode tertentu dapat disebut sebagai beban kerja. Pekerjaan bisa berpotensi menimbulkan risiko terhadap akibat yang dapat pekerja mengalami pengalaman ini, baik dalam periode singkat maupun dalam jangka waktu yang lebih lama. ini sering dikenali sebagai sebagai tugas kerja, yang mengacu pada konsekuensi yang dirasakan akibat dari kegiatan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Beban tugas yang diterima oleh karyawan haruslah sejalan dan harmonis dengan kapasitas fisik dan mental mereka, dan juga mempertimbangkan keterbatasan yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam menanggung beban tersebut. Oleh karena itu, jika pekerja mengalami beban kerja yang melebihi kapasitas biasa, mereka akan mengalami tekanan kerja yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka.

Beban tugas yang diberikan kepada pegawai perlu cocok dengan keahlian dan kemampuan mereka. Jika tidak sesuai dengan kemampuan mereka, hal ini akan

menyebabkan berbagai masalah, salah satunya adalah stres kerja yang mereka alami saat bekerja.

Realisasi karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Meskipun masih dianggap cukup baik bagi para karyawan, ada beberapa faktor yang menyebabkan ketidakmampuan mencapai target kerja. Hasil observasi lapangan oleh peneliti mengungkapkan beberapa keluhan dari para pegawai terkait beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Salah satu keluhan tersebut adalah keharusan bagi karyawan untuk melakukan perencanaan dan proses fasilitas bekerja selain tugas utama yang harus mereka lakukan. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, hal ini seringkali membuat karyawan merasakan tekanan dalam bekerja yang pada akhirnya menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Keadaan ini mengganggu kinerja karyawan dan bahkan menghambatnya. Namun, dalam situasi tertentu, stres kerja bahkan dapat menyebabkan masalah terus meningkatkan kinerjanya, tergantung pada jenis stres yang dihadapi oleh karyawan.

Kepribadian adalah sebuah struktur yang terdiri dari berbagai sistem psikologis di dalam diri individu yang mempengaruhi kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan lingkungan secara khas. Kemampuan adaptasi setiap karyawan berbeda satu sama lain, bergantung pada kepribadian individunya. Keterampilan adaptasi ini akan terlihat dalam kinerjanya sebagai penghormatan kepada tanggung jawab yang diembannya (Fatmawati, 2019).

Menurut (Robbins & Judge, 2017) Tidak ada keraguan bahwa kesuksesan sebuah organisasi, atau setiap unit di dalam organisasi, bergantung secara signifikan pada individu-individu yang bekerja di dalamnya. Kesuksesan seorang karyawan terletak pada kemampuannya dalam menghadapi perubahan dan dengan sepenuh tenaga memanfaatkan peluang yang ada. Mereka juga mampu memotivasi rekan kerja untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, serta mengoreksi kinerja yang kurang baik dan mendorong menuju tujuan organisasi.

Setelah melakukan survei di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1, fenomena terkait dengan tingkat kepatuhan kerja dapat diamati melalui beberapa hal, termasuk beban kerja dan kepribadian karyawan. Salah satu contohnya adalah beberapa karyawan yang masih sering kali menghabiskan waktu dengan membicarakan hal-hal yang tidak relevan dengan tugas pekerjaan mereka, seperti mengkritik rekan kerja tanpa memperhatikan bahwa waktu kerja mereka terbuang. Selain itu, ada juga karyawan yang pulang lebih awal meskipun masih memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan.

Dalam penelitian terdahulu menerangkan bahwa dalam penelitian (Zhang et al., 2019) Sebuah temuan menyatakan bahwa semakin besar beban kerja seorang perawat, semakin rendah kemungkinan mereka untuk patuh dalam menjalankan *hand hygiene*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, memahami, dan menjelaskan dampak beban kerja serta kepribadian terhadap tingkat kepatuhan kerja. Manfaatnya adalah agar dapat memahami pengaruh dari beban kerja dan kepribadian terhadap kepatuhan kerja di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1.

TINJAUAN LITERATUR

Beban Kerja

Menurut (Vanchapo & MKes, 2020) Beban tugas adalah suatu tugas atau aktivitas yang harus segera diakhiri oleh seseorang. seseorang yang bekerja dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Jika seorang karyawan dapat mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan baik terhadap tugas-tugas yang diberikan, maka tugas tersebut tidak akan terasa sulit. Namun, jika pekerja tidak mencapai keberhasilan, maka tugas dan aktivitas tersebut akan berubah menjadi suatu hal yang kurang memuaskan. tugas yang memberatkan.

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) ada beberapa penanda yang digunakan untuk menilai sejauh mana tugas yang harus dikerjakan oleh staf, seperti yang berikut:

1. Kondisi kerja

Pekerja tentang tugas dan tanggung jawab mereka serta sejauh mana mereka dapat melaksanakannya dengan efektif pegawai dalam mengerti tugasnya secara memadai. Contohnya, sejauh mana pengetahuan dan keahlian para karyawan dalam tugas yang diperlukan di posisi manajemen karyawan, diperlukan usaha maksimal dan dedikasi yang tinggi dalam bidang administrasi.

2. Kemampuan Karyawan

Kemampuan kerja yang dimaksud dengan sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah ditentukan, karyawan menunjukkan usaha dan keberhasilan yang nyata dengan maksimal.

3. Kebutuhan Kekuasaan

Need power off work dibutuhkan kekuasaan merujuk kepada dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak secara tepat dalam menjalankan tugasnya serta keinginan yang timbul untuk mendominasi atau mengendalikan suatu hal.

4. Penggunaan waktu kerja

Menggunakan waktu sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan pasti akan mengurangi tugas yang harus dilakukan oleh karyawan. Terkadang, sebuah perusahaan dapat tidak memiliki SOP atau Standar Operasional Prosedur. Individu yang tetap konsisten dalam menjalankan tugasnya seringkali mengalami keterbatasan waktu yang diberikan kepada karyawan.

5. Target yang harus dicapai

Karyawan dapat merasakan dampak terhadap beban kerja yang mereka tanggung berdasarkan target kerja yang mereka harus capai secara tidak langsung. Semakin besar volume beban kerja yang diberikan, maka karyawan akan merasa semakin terbebani jika waktu penyelesaian target kerja tidak sesuai dengan volume kerja.

Kepribadian

Menurut (Robbins & Judge, 2017) personality atau kepribadian adalah atau "pesona" asalnya dari bahasa Latin mengacu pada sebuah masker atau topeng yang

digunakan oleh para aktor dalam drama pada era Romawi sebagai penggambaran karakter, kepribadian, atau sifat seseorang. "Pesona" memiliki makna khusus bagi masyarakat Romawi, yaitu mengacu pada cara seseorang mempengaruhi orang lain ketika berada di depan mereka.

Menurut (Robbins & Judge, 2017). Ada lima indikator dari kepribadian :

1. Ekstrovesi menggambarkan orang yang ceria, mudah bergaul, dan memiliki keyakinan diri yang tinggi.
2. Keahlian dalam mencapai kesepakatan mencerminkan karakter seseorang yang dapat diandalkan, bekerjasama, dan berbudi pekerti.
3. Kemampuan untuk mendengarkan suara hati, menggambarkan seseorang dengan penuh kewajiban, stabil, teratur, dan dapat dipercaya.
4. Seseorang yang memiliki kestabilan emosi akan menunjukkan rasa percaya diri, ketenangan, dan kedamaian.
5. Seseorang dapat diidentifikasi berdasarkan ciri kepribadian mereka seperti kemampuan berimajinasi, sensitivitas, dan rasa ingin tahu yang dimiliki.

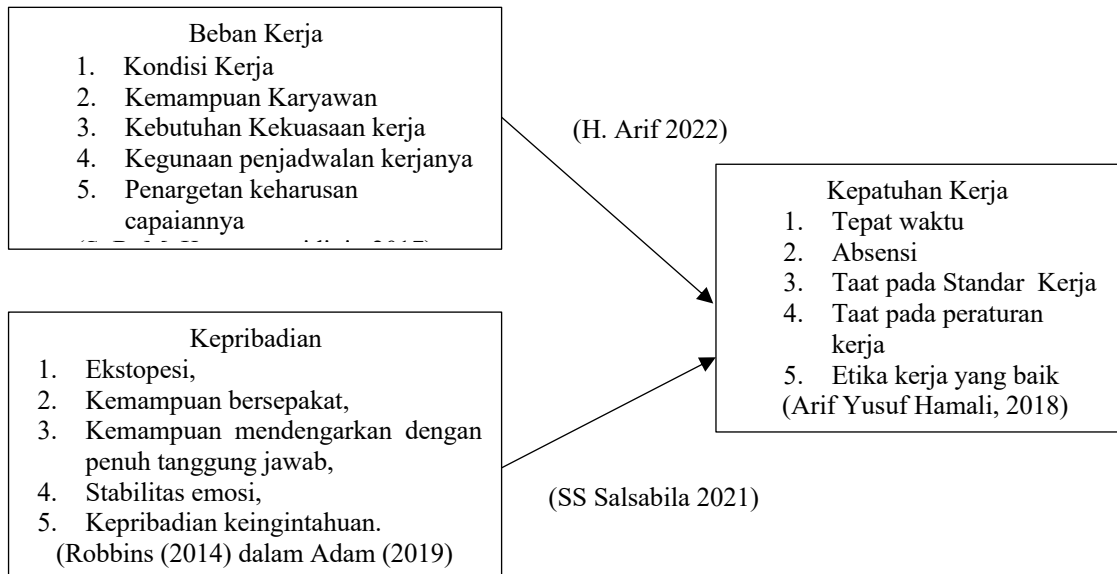
Kepatuhan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) dalam (Yunia, 2021) Mentaati semua aturan yang diberlakukan oleh perusahaan dan norma sosial yang ada adalah tindakan sadar dan sukarela yang dilakukan oleh individu. Kepatuhan Seseorang yang bertanggung jawab akan menunjukkan kualitasnya yang baik melalui tingkat tanggung jawabnya yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dokumen ini memberikan dorongan kepada individu untuk bekerja dengan semangat dan gairah, serta mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan berhubungan dengan masyarakat. Oleh karena itu, setiap individu harus berupaya agar memiliki tingkat ketaatan yang tinggi.

Menurut (Hamali, 2018) indikator kepatuhan kerja antara lain:

1. Tepat Waktu
Kehadiran yang konsisten dan tepat waktu menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
2. Absensi
Tidak masuk bekerja tanpa memberitahukan menunjukkan keandalan dan keterlibatan dalam pekerjaan
3. Taat pada Standar Kerja
Mentaati standar kerja menjamin bahwa pekerjaan dilakukan dengan kualitas yang diharapkan dan sesuai dengan pedoman perusahaan.
4. Taat pada peraturan kerja
Mematuhi peraturan perusahaan adalah kunci untuk menjaga nyaman ialah berkepentingan ber dunia kerja.
5. Etika kerjanya sukses
Berperilaku dengan etika yang baik mencerminkan integritas dan profesionalisme membangun lingkungan kerja yang sehat

Paradigma Pemikiran



Gambar 2. Paradigma Pemikiran

Uji Hipotesis

Adapun berhipotesis di teliti :

1. Beban kerjanya berpengaruh bagi Kepatuhan Kerja
2. Kepribadian kerjanya berpengaruh bagi Kepatuhan Kerja
3. Beban Kerjanya dan Kepribadian berpengaruh bagi Kepatuhan Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian yang diterapkan adalah metode kuantitatifnya. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitiannya berkuantitatif dapat digunakan sebagai pendekatan penelitian untuk meneliti sekelompok orang atau contoh yang mewakili populasi. Sampel diambil dengan menggunakan teknik yang telah ditetapkan, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen yang telah disiapkan. Data yang terkumpul berfokus pada data numerik dan statistik untuk mencapai tujuan tertentu untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Ini adalah upaya peneliti untuk memahami keterhubungan antara variabel X1 Beban Kerja, dan X2 Kepribadian, Terhadap variabel Y Kepatuhan Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Karakteristik Responden

Jumlah responden yaitu berjumlah 187 yang telah digunakan pada penelitian ini dengan karakteristik responden yang telah didapat melalui daftar pertanyaan yang terdapat pada kuesioner, diantaranya jenis kelamin dan usia responden ialah:

Jenis Kelamin Responden

Karakteristik berjenis kelamin jawabannya ialah:

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Berjenis Kelaminnya			
		Frekuensi	Persen	Persen Kesesuaian	Persen Kumulatif
Sesuai	Pria	127	67.9	67.9	67.9
	Wanita	60	32.1	32.1	100.0
	Totalnya	187	100.0	100.0	

Hasil: Pendataannya Hasil Penulis (2024)

Sesuai hasil *output* di atas, menunjukkan bahwa banyaknya responden yang telah mengisi kuesioner adalah Laki-laki dengan persentase sebesar 67,9%.

Usia Responden

Karakteristik usia responden ialah:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-20	2	1.1	1.1	1.1
	21-25	34	18.2	18.2	19.3
	26-30	45	24.1	24.1	43.3
	31-35	17	9.1	9.1	52.4
	36-40	12	6.4	6.4	58.8
	41-45	12	6.4	6.4	65.2
	46-50	31	16.6	16.6	81.8
	51-55	31	16.6	16.6	98.4
	56-60	3	1.6	1.6	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

Hasil: Pendataan Hasil Penulis (2024)

Sesuai hasil *output*-nya, menunjukkan ialah banyaknya jawabannya yang mengisi kuesioner Pinggir adalah berusia 26-30 tahun sebesar 24,1%.

Pendidikan

Karakteristik pendidikan responden ialah:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP/Sederajat	25	13.4	13.4	13.4

SMA/SMK Sederajat	137	73.3	73.3	86.6
D1/D2/D3	5	2.7	2.7	89.3
S1	20	10.7	10.7	100.0
Total	187	100.0	100.0	

Hasil: Berdata Hasil Penulis (2024)

Sesuai hasil *output*-nya, menunjukkan ialah banyaknya respondennya yang mengisi kuesioner adalah SMA/SMK sederajat 73,3%.

Status Karyawan

Karakteristik pendidikan responden sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Sesuai Pendataan Karyawannya

		Frekuensi	Perse n	Sesuai Persennya	Persennya Berkumulatif
Sesuai	Berkaryawan Tetapnya	106	56.7	56.7	56.7
	Berkaryawan kontraknya	34	18.2	18.2	74.9
	Outsourcing	47	25.1	25.1	100.0
	Total	187	100.0	100.0	

Hasilnya: Berdata Hasil Penulis (2024)

Sesuai hasil *output* ialah, menunjukkan banyaknya jawabannya yang mengisi kuesioner adalah status karyawan tetap sebesar 56,7%

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran terkait karakteristik dari setiap variabel di dalam penelitian dilihat dari jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Berikut hasil uji analisis statistik deskriptif pada penelitian ini:

Tabel 5. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif							
Variabel	Beban	N	Min	Max	Sum	Std. Deviation	Variance
Kerja (X1)							
Kondisi Kerja		187	2	5	826	0,637	0,406
Kemampuan Karyawan		187	2	5	828	0,663	0,440
Kebutuhan Kekuasaan kerja		187	2	5	811	0,842	0,708

Kegunaan penjadwalan kerjanya	187	2	5	848	0,641	0,411
Target yang harus dicapai	187	3	5	867	0,545	0,297
Valid N (listwise)	187					
Total				4180		
Rata - Rata				836		

Hasil dari Uji statistik deskriptif di atas bahwa variabel Beban Kerja (X1) mendapatkan nilai Sum yang ditotalkan mendapat nilai sebesar 4180 sehingga dirata tarakan mendapat nilai (836) dan masuk dalam kategori sangat baik

Tabel 6. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel Kepribadian (X2)	Statistik Deskriptif					
	N	Min	Max	Sum	Std. Deviation	Variance
Ekstovesi	187	2	5	823	0,651	0,424
Kemampuan bersepakat	187	2	5	823	0,684	0,467
Kemampuan mendengarkan dengan penuh tanggung jawab	187	2	5	805	0,891	0,794
Stabilitas emosi	187	2	5	850	0,624	0,389
Kepribadian keingintahuan	187	3	5	865	0,557	0,311
Valid N (listwise)	187					
Total				4166		
Rata - Rata				833		

Hasil dari Uji statistik deskriptif di atas bahwa variabel Kepribadian (X2) mendapatkan nilai Sum yang ditotalkan mendapat nilai sebesar 4166 sehingga dirata tarakan mendapat nilai (833) dan masuk dalam kategori sangat baik

Tabel 7. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel Y	Statistik Deskriptif					
	N	Min	Max	Sum	Std. Deviation	Variance
Tepat waktu	187	2	5	829	0,613	0,376
Absensi	187	2	5	822	0,698	0,488
Taat pada standar kerja	187	2	5	803	0,906	0,822
Taat pada peraturan kerja	187	2	5	847	0,625	0,390

Etika yang baik	187	3	5	867	0,545	0,297
Valid N (listwise)	187					
Total	4168					
Rata - Rata	834					

Hasil dari Uji statistik deskriptif di atas bahwa variabel Kepatuhan Kerja (Y) mendapatkan nilai Sum yang ditotalkan mendapat nilai sebesar 4168 sehingga dirata tarakan mendapat nilai (834) dan masuk dalam kategori sangat baik

Tabel 8. Analisis Statistik Deskriptif

Skala	Interval	Beban Kerja (X1)	Kerja	Kepribadian (X2)	Kepatuhan Kerja (Y)
1	187 – 336,6	Sangat Baik	Tidak	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
2	336,7 – 486,2	Tidak Baik		Tidak Baik	Tidak Baik
3	486,3 – 635,8	Cukup Baik		Cukup Baik	Cukup Baik
4	635,9 – 785,4	Baik		Baik	Baik
5	785,5 - 935	Sangat Baik		Sangat Baik	Sangat Baik

Dari tabel di atas dalam penelitian ini agar penelitian mendapatkan hasil *survey* yang mengacu pada hasil pengukuran antara lain dengan mengumpulkan instrumen dari skala Likert, meliputi analisis rentan skala $RS = n(m-1) / m$

Keterangan :

n : Total Sampel (187 Responden)

m : Total alternatif jawaban (skor 5)

Jadi penelitian ini rentang skalanya adalah

$$RS = 187(5-1) / 5 = 748 / 5 = 149,6$$

Total sampel 187 (Jumlah responden)

Ditambah 149,6 (Hasil drai rumus interval

Berdasarkan hasil uji deskriptif di atas, dapat kita gambarkan didapat oleh penelitian adalah :

Berdasarkan hasil uji deskriptif di atas variabel X1 mendapatkan nilai tertinggi yaitu. 867, Sedangkan nilai terendah mendapatkan nilai sebesar 811 Meskipun mendapatkan nilai terendah “Kebutuhan Kekuasaan kerja” Masuk ke dalam kategori baik, hasil uji deskriptif variabel X2 mendapatkan nilai tertinggi yaitu. 865, Sedangkan nilai terendah mendapatkan nilai sebesar 805 Meskipun mendapatkan nilai terendah “Kemampuan mendengarkan dengan penuh tanggung jawab” Masuk ke dalam kategori baik sedangkan hasil uji deskriptif variabel Y mendapatkan nilai tertinggi yaitu. 867, Sedangkan nilai terendah mendapatkan nilai sebesar 803

Meskipun mendapatkan nilai terendah “Taat pada peraturan kerja” Masuk ke dalam kategori baik

Uji Validitas

Pengujian bervaliditas item dipakai guna mengujikan apakah pertanyaannya di survei dapat secara akurat mengukur variabel yang dituju. Dalam penelitian ini, strategi pengujian validitas item dilakukan melalui penggunaan teknik koneksi Perason. Metode ini menghubungkan skornya beritem bersama berskor totalnya. Skornya lengkap merujuk pada jumlahnya total asalnya segala aspek yang terdapat dalam satu variabel. Uji kritis dilakukan dengan langkah-langkah menggunakan tabel r untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan pengujian dua sisi. Apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, maka pertanyaan akan dianggap valid signifikan

Tabel 9. Uji Validitas

Nomor Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
VARIABEL BEBAN KERJA			
X1,1	0,578	0.300	Sesuai
X1,2	0,423	0.300	Sesuai
X1,3	0,549	0.300	Sesuai
X1,4	0,639	0.300	Sesuai
X1,5	0,644	0.300	Sesuai
VARIABEL KEPRIBADIAN			
X2,1	0,840	0.300	Sesuai
X2,2	0,821	0.300	Sesuai
X2,3	0,828	0.300	Sesuai
X2,4	0,757	0.300	Sesuai
X2,5	0,779	0.300	Sesuai
VARIABEL KEPATUHAN KERJA			
Y1,1	0,594	0.300	Sesuai
Y1,2	0,617	0.300	Sesuai
Y1,3	0,690	0.300	Sesuai
Y1,4	0,447	0.300	Sesuai
Y1,5	0,708	0.300	Sesuai

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2024

Dari variabel pengaruh beban kerja dan kepribadian terhadap kepatuhan kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0,300). Hal ini menunjukkan bahwa item-item tersebut memiliki validitas yang signifikannya pada angket penelitian ini valid.

Uji Asumsi klasik

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas memanfaatkan alat analisis Cronbach's Alpha yang terdapat pada software SPSS 26 untuk mengukur tingkat reliabilitas. Dalam penelitian ini, berikut merupakan hasil akhir yang telah diperoleh mengenai reliabilitas:

Tabel 10. Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha (α)	Deskripsi
Beban Kerja (X1)	0,727	0.60	Bereabilitas
Kepribadian (X2)	0,925	0.60	Bereabilitas
Kepatuhan Kerja (Y)	0,693	0.60	Bereabilitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2024

Sehingga cenderung dapat dinyatakan bahwa diperolehnya pengujian reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha, setiap pertanyaan menunjukkan hasil positif dengan nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari Alpha (α). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam instrumen ujian ini dapat dianggap dapat diandalkan

Uji Normalitas

Pengujian normalitas memakai Kolmogorov Smirnov Test mendapatkan perolehan Asymp.Sig (2 tailed) bernilai 0,200 yang melebihi tinggi darinya level kepercayaan 0,05. Ini menunjukkan bahwa distribusi normal ada pada variabel yang diamati bagi penelitiannya.

**Tabel 11. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		187
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82422221
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.054
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

Sumber : Peroleh olah data SPSS 26, 2024

Uji Multikolinieritas

Pemeriksaan multikolinieritas digunakan untuk menilai kecocokan model regresi yang diterapkan dalam suatu studi. Model regresi dikatakan tidak menunjukkan adanya kesamaan multikolinieritas jika Tolerance memiliki nilai yang

lebih tinggi asal 0,10 serta jika nilainya ber-Variable Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10. Studi, ditemukan ialah bertoleransi memiliki angka yang melebihi 1 sedangkan VIF memiliki angka yang lebih rendah asalnya 10. Tabel lanjutannya menampilkan perolehan terujikan bisa diamati

Tabel 12. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

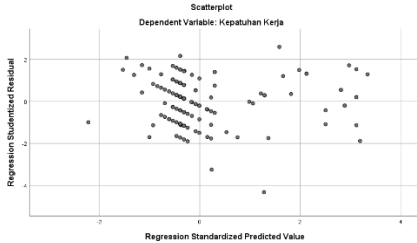
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.716	.864		7.776	.000		
	Beban Kerja	.127	.085	.122	1.500	.135	.364	2.746
	Kepribadian	.528	.067	.644	7.901	.000	.364	2.746

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2024

Sesuai perolehan *output* itu ditampilkan nilai *tolerance* Beban Kerja (X1) dan nilai Kepribadiannya (X2) ialah 0,364 > 0,10 dan nilai VIF 2,746 < 10,0. Maka berdata tanpa kejadian bergejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 13. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2024

tiada pola yang jelas dalam terdapat titiknya, mereka tidak beraturan juga tampak buat hal polanya teratur seperti gelombang, menyempit, atau melebar gejala heteroskedetisitas (Sahid 2021).

Uji Perolehan Analisis Linier Ganda

Tabel 14. Hasil Uji Analisis Linier Ganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.716	.864		7.776	.000		
	Beban Kerja	.127	.085	.122	1.500	.135	.364	2.746
	Kepribadian	.528	.067	.644	7.901	.000	.364	2.746

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2024

Bermula eksperimen dan pengujian telah ditindak di atas, kita dapat mendapatkan rumusnya beregresi ialah:

$$Y = A + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2$$

$$= 6,716 + 0,127 + 0,528$$

Interpretasinya:

Nilai konstanta sebesar 6.716 keadaan di mana kepatuhan kerja tetap stabil dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain, beban kerja (X1), dan kepribadian (X2) . Jika tidak terdapat variabel independen, maka kepatuhan kerja tidak akan mengalami perubahannya.

Dalam regresi linier, koefisien b1 (koefisien regresi x1) sebesar 0.127 mengindikasikan bahwa adanya variabel beban kerja memiliki dampak yang baik terhadap kepatuhan kerja yang artinya atau yang bermakna beban kerja asumsi bahwa variabel lain tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini, maka perubahan ini akan berdampak pada tingkat kepatuhan kerja sebesar 0,152.

b2 (koefisien regresi untuk x2) memiliki nilai 0.528 yang menunjukkan variabel kepribadian memiliki dampak yang menguntungkan pada kepatuhan kerja setiap peningkatan nilai variabel satuan kepribadian mendampakkan kepatuhan kerja nilai sebesar 0.528 ditemukan saat ditelitikan.

Koefisien Determinasi R

Pengujian berkoefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kesesuaian model regresi. Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian yang didapatkan dalam penelitian ini.

Tabel 15. Koefisien Determinasinya R Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.550	1.55030

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepatuhan Kerja

Berdasar asal tabelnya bisa diamati ialah angka Adjusted R Squarenya menampilkan persentase bernilai 55,5% ataupun 0,555. Itu menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 hanya dapat menjelaskan 19,0% dari variabel dependen. Sementara bagian yang lain dipengaruhi atau menjelaskannya dampak selainnya tanpa termasuk pada pemodelan teregresi studinya.

Uji Parameter Individu (Uji t)

Uji t dipakai guna mengukur sejauh mana pengaruh yang dimiliki oleh setiap variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen Y. Tabel ini menunjukkan hasil uji t-nya

Tabel 16. Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.716	.864		7.776	.000
Beban Kerja	.127	.085	.122	1.500	.035
Kepribadian	.528	.067	.644	7.901	.000

a. Dependent Variable: Kepatuhan Kerja

Perolehan teruji beregresi parsialnya penguji t diteliti ialah :

1. Hipotesis telah terbukti mengenai dampak Beban kerja (X1) terhadap Kepatuhan kerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 1.500 yang lebih tinggi dari nilai t tabel 1.653, dan nilai signifikansinya 0.035 yang lebih rendah daripada 0.05. Maka dapat disarikan bahwa beban kerja X1 memiliki dampak yang positif dan signifikan bagi kepatuhan kerja (Y), makanya hipotesis H1 dapat disetujuinya.
2. Hasil terujikan berhipotesis terkait dampak kepribadian (X2) bagi kepatuhan kerja (Y) menampilkan bahwa t hitungunya memiliki nilai bernilai 1.500, yang melebihi tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel yang mencapai 7,901. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,035 juga lebih rendah daripada nilai yang ditetapkan yaitu 0,000. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat diartikan bahwa X2 memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Kepatuhan kerja (Y), sehingga H2 dapat dikonfirmasi.

Uji Statistik F

Terujikan F dipakai guna memperoleh apakah bervariasi independennya (X1 juga X2) bersamaan memiliki pengaruh bersignifikansi bagi variabelnya dependen. Perolehan terujikan variabel F pada ditelitinya bisa dipandang tabelnya.

Tabel 17. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.544	2	275.772	114.741	.004 ^b
	Residual	442.231	184	2.403		
	Total	993.775	186			

a. Dependent Variable: Kepatuhan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Beban Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 26, 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai F yang dihitung sebesar 114,741, melebihi nilai F yang terdaftar dalam tabel sebesar . Dalam kesimpulannya, terlihat diketahui bahwa nilai F yang dihitung lebih tinggi dibandingkan dengan nilai F tabel, yakni 114.741 melebihi 3,04. Karena alasan ini, disimpulkan bahwa H₀ tidak dapat diterima. Fakta ini mengindikasikan adanya pengaruh variabel dalam studi ini beban kerja (X₁) dan Kepribadian (X₂) dalam penelitian ini, mereka memiliki efek yang sama terhadap variabel yang bergantung kepatuhan kerja (Y)

Pembahasan Deskriptif

Variabel Beban Kerja mendapatkan skor sebesar 4.180 dengan rata-rata 836, menunjukkan kategori baik secara keseluruhan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1. Indikator tertinggi dalam deskripsi variabel Beban Kerja adalah "Target yang harus dicapai" dengan nilai 867

Menandakan bahwa karyawan bekerja dengan memperhatikan target yang harus dicapai. Namun, indikator terendah adalah "kebutuhan kekuasaan kerja" dengan skor 811. Meskipun masuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap kebutuhan kekuasaan dalam pekerjaan masih belum optimal.

Pembahasan Deskriptif variabel Kepribadian.

Variabel Kepatuhan Kerja mendapatkan skor sebesar 4.168 dan rata-ratanya 834 yang berada di kategori baik, hal ini menunjukkan secara keseluruhan kepatuhan kerja yang ada di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1 ini berada di kategori baik. Indikator tertinggi dalam pembahasan deskriptif variabel Beban Kerja "Kepribadian keingintahuan" dengan nilai 865

Bahwa Karyawan bekerja dengan Target yang harus dicapai. Sedangkan indikator terendah "Kemampuan mendengarkan dengan penuh tanggung jawab" dengan skor 805. Walaupun masuk ke dalam kategori baik tetapi hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan mendengarkan dengan penuh tanggung jawab atas peraturan kerja ini masih belum maksimal.

Pembahasan Deskriptif variabel Kepatuhan Kerja.

Variabel Kepribadian mendapatkan skor sebesar 4.166 dan rata-ratanya 831 yang berada di kategori baik, hal ini menunjukkan secara keseluruhan kepribadian

yang ada di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1 ini berada di kategori baik. Indikator tertinggi dalam pembahasan deskriptif variabel Beban Kerja “Etika yang baik” dengan nilai 867

Bahwa Karyawan bekerja dengan Target yang harus dicapai. Sedangkan indikator terendah “Taah pada standar kerja” dengan skor 803. Walaupun masuk ke dalam kategori baik tetapi hal ini menunjukkan bahwa taat pada standar kerja atas peraturan kerja ini masih belum maksimal.

Verifikatif

Pengaruh variabel beban kerja terhadap kepatuhan kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja dan kepribadian terhadap kepatuhan kerja PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1, dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai $T \text{ hitung variabel Pengetahuan } 7,776 >$ dari $t \text{ tabel } 1,988$. Dapat disimpulkan secara parsial variabel. Pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap beban kerja dan kepribadian terhadap kepatuhan kerja PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yunia, N. 2021) yang berjudul “ pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perguruan tinggi latansa”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepatuhan kerja

Pengaruh Kepribadian terhadap kepatuhan kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepribadian berpengaruh positif Signifikan terhadap kepatuhan kerja PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1, di buktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dengan $T \text{ hitung variabel Kepribadian } 7,901 >$ $T \text{ tabel } 1,988$ dari $t \text{ tabel}$. Dapat disimpulkan secara parsial. Variabel kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kepatuhan kerja PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Fatmawati 2019). Dengan judul dimensi kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya bahwa kepatuhan berpengaruh signifikan terhadap Kepatuhan Kerja

Pengaruh Beban kerja dan kepribadian Terhadap Kepatuhan Kerja.

Berdasarkan hasil Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dengan nilai $f \text{ hitung } 114,741 >$ $3,04$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Pengaruh Beban Kerja dan kepribadian terhadap kepatuhan kerja secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Kepatuhan kerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yunia, N. 2021) yang berjudul “ pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perguruan tinggi latansa”. Bahwa Pengaruh Beban Kerja dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Kepatuhan Kerja

KESIMPULAN

1. Deskriptif beban kerja di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1 kategori ini sudah Baik. Saran peneliti maka hanya perlu diperhatikan beban kerja untuk karyawan.
2. Deskriptif kepribadian di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1 kategori ini sudah Baik. Saran peneliti maka hanya perlu dijaga dan ditingkatkan lagi kepribadian karyawannya.
3. Deskriptif kepatuhan kerja di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1 kategori ini sudah Baik. Saran peneliti atasan perlu memperhatikan beban kerja karyawannya dan senantiasa dapat menjaga kepatuhan kerja dengan sebaik mungkin agar lebih bertanggung jawab.
4. Beban kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan antara kepribadian dan kepatuhan kerja di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1. Oleh karena itu apabila semakin tinggi beban kerja karyawan dan begitu juga sebaliknya
5. Kepribadian berpengaruh secara parsial dan juga signifikan dari kepatuhan kerja di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1. Oleh karena itu apabila semakin tinggi kepribadian karyawan dan begitu juga sebaliknya
6. Kepatuhan kerja berpengaruh secara parsial dan juga signifikan dari kepatuhan kerja di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 1. Oleh karena itu apabila semakin tinggi beban kerja, dan kepribadian maka semakin tinggi juga kepatuhan kerja karyawannya dan begitu juga sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Dewi. (2019). *Perilaku Organisasi*. Addar Press.
- Fatmawati, Mei. (2019). Dimensi kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. "S, S. M. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci Rahayu Marih (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Robbins, P. Stephen, & Judge, Timothy. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Selemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Tambunan, Rudi M. (2013). *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*. Maistas Publishing.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan.

Vanchapo, Antonius. Rino., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.

Yunia, Noorma. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perguruan Tinggi LA Tansa Mashiro *Aksioma Al-Musaqoh*, 4(1).