

Analisis Pengaruh *Mental Workload*, Kepuasan Kerja, & *Human Relation* Terhadap *Employee Performance* Pada PT. Samudera Mulia Abadi Manado

Valentino Aqualdo Tulende¹, Indrie Debbie Palendeng², Mac Donald B. Walangitan³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

Article Info

Article history:

Received August 29, 2024
Revised September 10, 2024
Accepted September 19, 2024

Kata Kunci:

Mental Workload,
Kepuasan Kerja,
Human Relation,
Employee Performance.

Keywords:

Mental Workload,
Job Satisfaction,
Human Relations,
Employee Performance.

ABSTRAK

Kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari SDM karena manusia adalah salah satu sumber daya penting organisasi dan berperan sebagai penggerak dan penentu setiap siklus di mana aktivitas terjadi di dalam organisasi. Memperluas SDM juga sangat penting karena cenderung menjadi jawaban atas setiap permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi PT. Samudera Mulia Abadi adalah sebuah organisasi buruh proyek pertambangan di Indonesia. PT. Samudera Mulia Abadi (PT. SMA) memulai usahanya di bidang persewaan perangkat keras berat. Diawali dengan penataan perangkat keras yang berat untuk latihan investigasi PT. Dukungan peralatan yang berat di PT, Arafura Surya Alam (J Assets - Doup Site - Kotabunan). Pratama Sagu Prima (PT. SPP - Site Seruyung) dan organisasi pertambangan yang bersiap di PT. J Sumber Daya Situs Lanut Bolaang Mongondow dan Situs Bakan - Sulawesi Utara. Pada pertengahan tahun 2012, PT. SMA dan PT. J Bolaang Mongondow Lanut sumber daya dan memelihara latihan penambangan. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Sebanyak 103 karyawan PT Samudera Mulia Abadi Manado menjadi responden dalam survei ini. Model pengolahan data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Mental Workload, Kepuasan Kerja, dan Human Relation secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Employee Performanc pada PT Samudera Mulia Abadi Manado.

ABSTRACT

The progress of an organization cannot be separated from human resources because humans are one of the important resources of the organization and play a role as drivers and determinants of every cycle in which activities occur in the organization. Expanding human resources is also very important because it tends to be the answer to every problem that occurs in an organization PT. Samudera Mulia Abadi is a mining project labor organization in Indonesia. PT Samudera Mulia Abadi (PT SMA) started its business in the field of heavy hardware rental. It started with the arrangement of heavy hardware for investigation exercises of PT. Heavy equipment support at PT, Arafura Surya Alam (J Assets - Doup Site - Kotabunan). Pratama Sagu Prima (PT. SPP - Seruyung Site) and mining organization set up at PT. J Resources Bolaang Mongondow Lanut Site and Bakan Site - North Sulawesi. In mid-2012, PT SMA and PT J Bolaang Mongondow Lanut Resources and maintained a mining exercise. Associative and quantitative methodologies are used in this study. The study's population consisted of 103 participants who worked for PT Samudera Mulia Abadi Manado. Multiple linear regression is the data processing model that is applied to data analysis. The study's findings show that the dependent variables in this investigation are Mental Workload, Job Satisfaction, and Human Relations partially and

simultaneously affect Employee Performance at PT Samudera Mulia Abadi Manado.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Valentino Aqualdo Tulende
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,
Manado, Indonesia
Email: valentinotulende062@student.unsrat.ac.id

1. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari SDM karena manusia adalah salah satu sumber daya penting organisasi dan berperan sebagai penggerak dan penentu setiap siklus di mana aktivitas terjadi di dalam organisasi. Memperluas SDM juga sangat penting karena cenderung menjadi jawaban atas setiap permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi.

Untuk menggarap SDM dalam suatu organisasi, organisasi harus fokus pada Representative Execution. Prestasi, penghargaan hidup, perasaan, kerja sama, dan kepuasan hidup merupakan indikator kinerja karyawan. Untuk meningkatkan eksekusi pekerja, organisasi perlu fokus pada tanggung jawab mental, pemenuhan pekerjaan, dan hubungan manusia dalam organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam membantu pencapaian tujuan bisnis, efisiensi, dan kepuasan internal (karyawan) dan eksternal (pelanggan dan pemangku kepentingan).

PT. Samudera Mulia Abadi adalah sebuah organisasi buruh proyek pertambangan di Indonesia. PT. Samudera Mulia Abadi (PT. SMA) memulai usahanya di bidang persewaan perangkat keras berat. Diawali dengan penataan perangkat keras yang berat untuk latihan investigasi PT. Dukungan peralatan yang berat di PT, Arafura Surya Alam (J Assets - Doup Site - Kotabunan). Pratama Sagu Prima (PT. SPP - Site Seruyung) dan organisasi pertambangan yang bersiap di PT. J Sumber Daya Situs Lanut Bolaang Mongondow dan Situs Bakan - Sulawesi Utara. PT. Di PT, SMA adalah salah satu pekerja fundamental yang bisa disewa.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan PT Samudera Mulia Abadi Manado, terlihat adanya permasalahan yang di alami oleh karyawan, yaitu kurangnya kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap aktivitas yang di lakukan karyawan yang di tetapkan pada . PT. SMA dan Rajawali Gathering Auxiliary. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1. Data Unit Kerja PT Samudera Mulia Abadi Manado

Unit Kerja	Jumlah karyawan
Management	9
Business Development / HSE	12
Binance Accounting	11
HR & Security	16
IT	30
Maintenance	61
JUMLAH	139

Berdasarkan tabel di atas dan hasil Temuan awal mengungkapkan fenomena tersebut pada banyak pekerja di PT Samudera Mulia Abadi Manado yang dimana terdapat gap diantara Unit kerja masing- masing mempengaruhi kinerja daripada karyawan. Hal ini disebabkan karena hubungan antar karyawan yang kadang kurang baik sehingga adanya misscommunication antar karyawan yang menyebabkan pekerjaan jadi terhambat. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu pentingnya memperhatikan beban kerja mental karyawan agar pekerjaan yang di lakukan pun bisa maksimal. Selain itu beban kerja yang tinggi dilihat dari perusahaan ini yang mulai mengalami transisi dari WFH (Work From Home) ke era new normal pasca pandemic Covid-19 hal ini di tandai dengan era new normal yang dimana banyaknya tuntutan dari perusahaan mitra dalam pencapaian target demikian hal itu menjadi tantangan buat para karyawan untuk bekerja lebih keras.

Mental Workload atau beban kerja mental berkaitan erat juga dengan beban kerja fisik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun mempunyai perbedaan dan persamaan. Beban mental yang dirancang dengan tidak tepat dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, antara lain perasaan lelah, bosan, serta menurunnya perhatian dan kesadaran saat menjalankan tugas. Dampak negatif lainnya bisa jadi karena kurang memperhatikan apa yang terjadi di sekitar, sulit mengalihkan fokus dari satu aktivitas ke aktivitas lain, dan sulit beradaptasi dengan alur adaptasi terhadap perubahan sistem yang memakan biaya besar. Semua ini pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Dampaknya bisa berupa tugas yang membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan, atau yang parah seperti kegagalan sistem [5].

Kepuasan kerja adalah peningkatan emosi atau penurunan kualitas dalam bentuk fungsi yang sama dengan pekerjaan Anda. Kepuasan dalam pekerjaan mencerminkan seseorang dalam hubungannya dengan pekerjaan Anda. Kepuasan bagi para kolaborator yang tidak bekerja dengan hasil kerja yang rajin dan jumlah pekerjaan yang diinginkan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal, memanfaatkan kemampuan, kemampuan, dan kompetensi mereka.

Human Relation merupakan salah satu kewajiban untuk mendapatkan kesuksesan pada komunikasi, baik komunikasi individu ataupun komunikasi didalam organisasi. Penguasaan dalam mewujudkan Human Relation karyawan pada instansi bisa sangat membantu pimpinan guna membantu komunikasi internal ataupun komunikasi eksternal. Hubungan yang baik mampu membuat suasana kerja yang nyaman dan akan mempengaruhi kebahagiaan karyawan saat melakukan pekerjaannya.

2. METODE

2.1 Pendekatan Penelitian

Eksplorasi ini merupakan penelitian dalam bidang ilmu SDM. Sebagaimana dikemukakan [6], sistem penelitian adalah suatu teknik logis untuk mendapatkan sasaran tertentu dan data yang dimanfaatkan. Teknik pemeriksaan semacam ini menggunakan strategi eksplorasi kuantitatif kooperatif.

2.2 Populasi, Sampel, dan Metodologi Pengambilan Sampel Penelitian

Populasi adalah generalisasi domain yang terdiri dari item atau orang dengan jumlah dan atribut tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian menarik kesimpulan. Penulis menggunakan rumus slovin untuk mengukur jumlah sample :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dengan rumus tersebut maka dapat dilihat ukuran sampel minimal yang harus dicapai dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{139}{1 + 139 \cdot (0.5)^2}$$
$$n = \frac{139}{41,5} = 103.1$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 103 orang.

2.3 Teknik Sampling Data

Teknik sampling yang dipakai adalah dengan menggunakan Rumus Slovin. Dalam menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, dan untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya akan menggunakan rumus Slovin seperti yang terdapat dalam Sugiyono (2019) . Rumus Slovin adalah salah satu rumus yang dipelajari dalam statistika dan sering diterapkan dalam penentuan banyaknya sampel minimum yang dibutuhkan dalam suatu penelitian.

2.4 Jenis & Sumber Data

Jenis Data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. dimana interpretasi data dapat dinyatakan secara numerik atau diukur secara langsung. Data dalam penelitian ada dua macam, yaitu data primer dan sekunder.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Sampel responden mengisi kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data primer. Melalui pemeriksaan literatur dan dokumen perusahaan yang relevan, data sekunder dikumpulkan.

2.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas suatu penelitian dievaluasi menggunakan uji validitas. Validitas adalah persentase keabsahan atau validitas suatu instrumen. Apabila pertanyaan survei dapat memberikan informasi yang dihitung menggunakan program SPSS, maka survei tersebut dianggap signifikan. untuk membandingkan angka r dan tabel r guna menentukan keabsahan jajak pendapat yang digunakan. Apabila nilai r hitung > dari tabel r bernilai positif, maka penanda atau penelitian tersebut dianggap signifikan.

2.7 Teknik Analisis Data

Proses mengubah data menjadi informasi baru yang sama pentingnya dikenal sebagai analisis data. Kemudian akan ada analisis regresi linier berganda dan langkah uji asumsi klasik dari proses analisis data. Data responden yang dikumpulkan melalui survei akan dikategorikan menggunakan skala Likert, yang berkisar dari 1 hingga 5, dan kemudian dihitung menggunakan analisis statistik dan perangkat lunak SPSS.

2.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa mendatang berdasarkan data historis atau untuk memastikan dampak dari satu atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Regresi berganda merupakan perluasan dari teknik ini. Persamaan regresi linier berganda digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini. karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu.

Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2019) dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

2.9 Uji Multikolinearitas

Jika ada korelasi antara variabel independen, kondisi tersebut dikatakan terjadi multikolinearitas karena model regresi yang layak tidak memiliki korelasi yang signifikan antara variabel independen.

2.10 Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi, heteroskedastisitas dapat terlihat sebagai pola pada scatterplot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) & variabel residual (SRESID).

2.11 Uji Hipotesis

2.11.1 Uji F (Simultan)

Uji F ini pada dasarnya menunjukkan apakah masing-masing faktor independen yang disebutkan dalam model memiliki dampak gabungan pada variabel obligasi atau variabel dependen. Statistik F diterapkan bersama dengan kriteria pengambilan keputusan berikutnya untuk mengevaluasi hipotesis ini: Dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, di mana H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki dampak yang terlihat pada variabel dependen jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, di mana H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2.11.2 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali [7] Untuk menentukan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen yang dimasukkan dalam penelitian ini terhadap penjelasan parsial variabel dependen, digunakan uji perbedaan t-test. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen secara signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, di mana H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak memiliki dampak yang nyata terhadap variabel dependen jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, di mana H_0 diterima dan H_a ditolak.

2.11.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk menilai seberapa baik variabel independen dalam model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Perubahan variabel dependen dapat dijelaskan hampir seluruhnya oleh variabel independen, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi yang mendekati 1. Akibatnya, nilai determinasi 0 menunjukkan bahwa hanya ada sedikit

informasi yang diberikan oleh variabel independen untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Mental <i>Workload</i> (X1)	X1.1	766	Valid	0.812	Reliabel
	X1.2	723	Valid		
	X1.3	858	Valid		
	X1.4	852	Valid		
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	831	Valid	0.900	Reliabel
	X2.2	927	Valid		
	X2.3	871	Valid		
	X2.4	884	Valid		
<i>Human Relation</i> (X3)	X3.1	901	Valid	0.904	Reliabel
	X3.2	871	Valid		
	X3.3	872	Valid		
	X3.4	895	Valid		
<i>Employee Performance</i> (Y)	Y.1	636	Valid	0.865	Reliabel
	Y.2	665	Valid		
	Y.3	902	Valid		
	Y.4	873	Valid		
	Y.5	913	Valid		

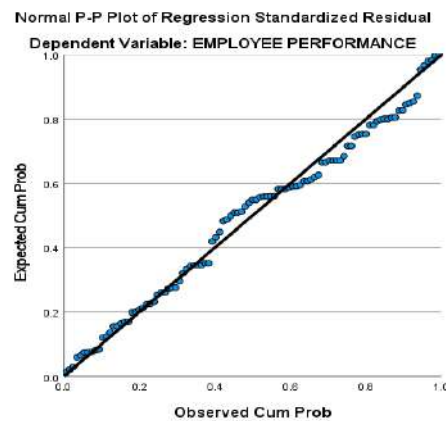
Uji validitas dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan setiap butir kuesioner dengan taraf signifikan 0,05%. berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat signifikan masing-masing pertanyaan yang menggambarkan indikator Mental Workload (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Human Relation (X3) terhadap Employee Performance (Y) dapat dikatakan sama item kuesioner signifikannya $< 0,05$ sehingga semuanya valid. Dari seluruh item total di semua variabel, dapat disimpulkan bahwa reliabilitasnya terindikasi baik. Hal ini dilihat dari nilai alpha Cronbach yang melebihi 0,60 pada setiap variabel, baik itu variabel bebas maupun variabel terikat. Dapat dilihat nilai Cronbach alpha Mental Workload (X1) adalah 812, Kepuasan Kerja (X2) yaitu 900, Human Relation (X3) sebesar 904, dan Employee Performance (Y) sebesar 865.

Oleh karena itu, karena nilai alpha Cronbach yang diperoleh melebihi 0,60, ini menunjukkan bahwa kuesioner dapat dianggap dapat digunakan atau layak.diperoleh $> 0,60$ memenuhi berarti kuesioner bisa digunakan/layak.

3.2 Uji Asumsi Klasik

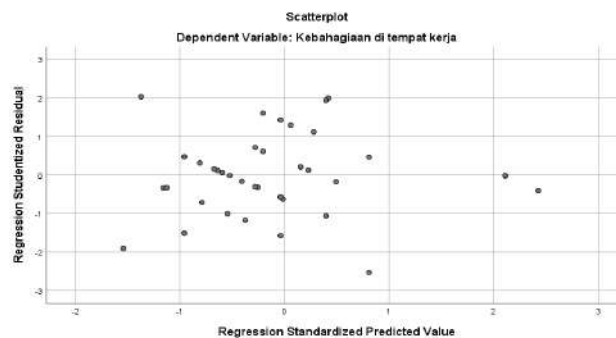
Terpenuhinya beberapa asumsi regresi menunjukkan kualitas data, yang harus diuji sebelum menggunakan regresi linier berganda.

3.3 Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Pada Gambar di atas, terlihat bahwa grafik uji normalitas menggambarkan sebaran data yang mengelilingi garis diagonal dan bergerak ke arah tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi kenormalan.



Gambar 2. Scatterplot

3.4 Hasil Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan Gambar 2, Tidak terdapat ketidakpastian atau ketidakteraturan pada data. Model regresi layak digunakan dan garis diagonal mengikuti arah garis, yang menunjukkan bahwa model regresi penelitian memenuhi asumsi kenormalan. Garis uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tersebar bebas dan tidak membentuk pola tertentu.

3.5 Uji Multikolinearitas

Tidak terdapat multikolinearitas pada variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan hubungan manusia (X3) karena nilai toleransi ($>0,10$) dan nilai VIF ($<0,10$) keduanya ada. Tidak terdapat multikolinearitas pada variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan hubungan manusia (X3) karena nilai toleransi ($>0,10$) dan nilai VIF ($<0,10$) keduanya ada.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Mental Workload (X1)	.718	1.392	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	.732	1.367	Tidak terjadi Multikolinearitas
Human Relation (X3)	.635	1.575	Tidak terjadi Multikolinearitas

3.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.237	1.380		8.866	.000
	MENTAL WORKLOAD	.433	.106	.376	4.077	.000
	KEPUASAN KERJA	.514	.087	.626	5.908	.000
	HUMAN RELATION	.420	.092	.466	4.540	.000

Berikut penampakan hasil uji regresinya:

Konstanta persamaan regresi linier berganda, yaitu 12,237, menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan akan tetap berada pada angka 12,237 meskipun nilai beban kerja mental, kepuasan kerja, dan hubungan antarmanusia semuanya bernilai nol. Variabel Beban Kerja Mental memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,433, yang menunjukkan bahwa setiap perubahan satu unit Beban Kerja Mental, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,433, dengan asumsi Kepuasan Kerja dan Hubungan Antarmanusia tetap konstan. Variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,514, yang menunjukkan bahwa setiap perubahan satu unit Kepuasan Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,514, dengan asumsi Beban Kerja Mental dan Hubungan Antarmanusia tetap konstan. Koefisien regresi variabel Hubungan Antarmanusia adalah 0,420, dan bertanda positif. Artinya setiap perubahan satu unit Hubungan Antarmanusia, maka Kinerja Karyawan akan berubah sebesar 0,420, dengan asumsi Beban Kerja Mental dan Kepuasan Kerja tetap konstan.

3.7 Hasil Uji Hipotesis

3.7.1 Hasil Uji t (Parsial)

Diketahui variabel Beban Kerja Mental (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan nilai signifikansinya. Dengan kata lain, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang baik dan menarik antara Beban Kerja Mental dengan Kinerja Karyawan. Diketahui variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan nilai signifikansinya. Dengan kata lain, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui variabel Hubungan Manusia (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berdasarkan nilai signifikansinya. Dengan kata lain, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan manusia mempunyai pengaruh yang besar dan positif terhadap kinerja pekerja.

3.7.2 Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1385.412	3	461.804	113.321	.000 ^b
	Residual	403.443	99	4.075		
	Total	1788.854	102			

a. Dependent Variable: EMPLOYEE PERFORMANCE

b. Predictors: (Constant), HUMAN RELATION, MENTAL WORKLOAD, KEPUASAN KERJA

Tabel diatas menunjukan nilai Fhitung sebesar 113.321 dengan taraf signifikan 0.000. karena taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, $0.00 < 0.05$ dan Fhitung lebih besar dari Ftabel (2,464) $113.321 > 2,464$ maka Mental Workload (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Human Relation (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance.

3.7.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,774 atau 77,4%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan mental Workload, kepuasan kerja dan Human Relation terhadap Employee Performance adalah sebesar 77,7% dan masuk dalam kategori hubungan kuat. Sedangkan sisanya 22,6% ($100\% - 77,7\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

		Model Summary ^b		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.768	2.01871

a. Predictors: (Constant), HUMAN RELATION, MENTAL WORKLOAD, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: EMPLOYEE PERFORMANCE

3.8 Pembahasan

3.8.1 Pengaruh Mental Workload terhadap Employee Performance

Hasil penelitian menunjukan bahwa Mental Workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada PT. Samudera Mulia Abadi Manado. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang ditemukan oleh Suryanto et al. [1] yang mengidentifikasi bahwa Mental Workload, bila dikelola dengan baik, dapat berfungsi sebagai motivator untuk meningkatkan kreativitas. Bukan hanya beban kerja yang meningkat, tetapi cara karyawan mempersepsikan dan mengelola beban ini, yang menentukan dampaknya terhadap kinerja. Atwood (2019) [8] mendefinisikan Mental Workload sebagai sejauh mana kapasitas pemrosesan yang digunakan saat melakukan tugas, dan konsep Mental Workload muncul sebagai hasil dari proses informasi. Hal ini menunjukkan pentingnya pelatihan dan strategi manajemen stres untuk membantu karyawan mengelola beban kerja mental dengan lebih efektif. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al.

(2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel mental Workload terhadap Employee Performance.

3.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Employee Performance.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai dari variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.514, Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap Employee Performance pada karyawan PT Samudera Mulia Abadi, selain itu hasil uji t (parsial) juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 5.908 yang lebih besar dari t tabel (1.666) dan nilai signifikansinya 0.000 lebih kecil dari 0.05, artinya bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berdedikasi, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Menurut Robbins (2015) [9] kepuasan dalam pekerjaan adalah sikap umum yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang yang membedakan antara keberanian yang diterima pekerja dan keberanian yang mereka peroleh dari akreditasi yang mereka terima.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra [2] yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk itu Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meluncurkan program karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti program kesejahteraan karyawan, pelatihan dan pengembangan, atau insentif karyawan.

3.8.3 Pengaruh *Human Relation* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil uji t (parsial) Mental Workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada PT. Samudera Mulia Abadi. Nilai t hitung variabel Human Relation sebesar $4.540 > 1.666$ (t tabel) dan nilai signifikansinya yaitu $0.00 < 0.05$. Hubungan yang baik antara rekan kerja dan antara karyawan dengan manajemen dapat meningkatkan moral, kolaborasi, dan komitmen terhadap tujuan organisasi.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri et al. (2023) [10] yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Human Relation terhadap variabel kinerja karyawan. Dan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Riedel et al. [3] yang juga menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Human Relation terhadap Employee Performance.

Human Relation memainkan peran penting dalam penilaian kinerja. Ketika hubungan yang baik ada, penilaian kinerja cenderung lebih adil dan dapat diterima, meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, Human Relation memainkan peran penting dalam penilaian kinerja. Ketika hubungan yang baik ada, penilaian kinerja cenderung lebih adil dan dapat diterima, serta dapat meningkatkan Employee Performance.

3.8.4 Pengaruh *Mental Workload*, Kepuasan Kerja dan *Human Relation* Terhadap *Employee Per*

Penelitian ini menunjukkan bahwa Mental Workload, Kepuasan Kerja, dan Human Relation secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Employee Performance, dan tingkat derajat hubungannya masuk dalam kategori hubungan yang kuat hal itu didasarkan pada hasil uji F yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel

mental Workload, kepuasan kerja dan Human Relation terhadap Employee Performance, hal ini dapat dilihat dari Fhitung sebesar 113.321 lebih besar dari nilai Ftabel yaitu 2.464, selain itu hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan hasil nilai R Square sebesar 77.4% artinya terdapat hubungan yang kuat dari variabel mental Workload, kepuasan kerja dan Human Relation terhadap Employee Performance. variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Talumantak [4] yang menemukan bahwa Human Relation dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya kombinasi dari faktor-faktor internal dan eksternal seperti beban kerja mental (mental Workload), kepuasan kerja, dan hubungan antar manusia berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi modern, interaksi antara faktor-faktor ini menjadi semakin relevan, terutama dalam menghadapi tuntutan kerja yang meningkat dan dinamika tempat kerja yang berubah. Secara keseluruhan, temuan ini menekankan pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor seperti Mental Workload, Kepuasan Kerja, dan Human Relation dalam strategi pengembangan karyawan dan manajemen organisasi. Untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan harus tidak hanya fokus pada target dan hasil, tetapi juga pada kesejahteraan, persepsi, dan hubungan antar karyawan. Strategi seperti penilaian beban kerja yang adil, program pengembangan karir, dan kegiatan membangun tim dapat menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan, pada akhirnya, keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Secara parsial Mental Workload berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Secara parsial Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance. Mental Workload, Kepuasan Kerja dan Human Relation memiliki hubungan yang termasuk dalam kategori kuat terhadap Employee Performance. Secara Simultan seluruh variabel yaitu Mental Workload, Kepuasan Kerja dan Human Relation Employee Performance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Employee Performance.

REFERENSI

- [1] Suryanto, S. T., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2022). Pengaruh Mental Work Load dan Gejala Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD) Terhadap Kinerja Petugas Rescue di PT Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 8(1), 327-327.
- [2] Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- [3] Riedel, A. G., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, job satisfaction dan Job Description terhadap kinerja karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- [4] Talumantak, A. (2016). Analisis Pengaruh Human Relationship Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1)
- [5] H. H. Hock dan B. D. Joseph, "Language History, Language Change, and Language Relationship: An Introduction to Historical and Comparative Linguistics, Mouton de Gruyter," vol. 10.2307/417807, 2019.

- [6] Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- [7] Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [8] Atwood D A, Joseph M, Danz-Reece M E. 2004. Ergonomic Solution for The Process Industries. Elsevier Inc. Barlington USA.
- [9] Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- [10] Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Liberta Kemang Jakarta. Dynamic Management Journal. Volume 7, Nomor 1: 89. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7580>