

PENGARUH BEBAN KERJA,KEPUASAN KERJA DAN MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perusahaan PT. Pandulima Hydromatic)

Ega Yolanda ¹⁾; Sugeng Santoso ²⁾

¹⁾ egaylbs@gmail.com (Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana)

²⁾ Sugengsantoso@mercubuana.ac.id (Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana)

Article Info:

*Workload,
Job Satisfaction,
Talent Management
Employee Performance*

Article History:

Received : July 12, 2024
Revised : January 19, 2025
Accepted : March 19, 2025

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v5i1.21851>

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload, job satisfaction and talent management on employee performance. The population in this study were all employees of PT. Pandulima Hydromatic. The samples used were 33 employees of PT. Pandulima Hydromatic. The sampling method uses a saturated sample technique, namely a sampling technique in which all members of the population are used as samples. The data analysis method uses SEM (Structural Equation Modeling) with the Smart-PLS analysis tool.

The results of this study indicate that workload has no significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and talent management has a positive but not significant effect on employee performance.

Keywords : *Workload, Job Satisfaction, Talent Management, and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pandulima Hydromatic. Sampel yang digunakan sebanyak 33 karyawan PT. Pandulima Hydromatic, Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Modelling) dengan alat analisis Smart-PLS.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Manajemen Talenta berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Manajemen Talenta dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan globalisasi di Indonesia saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, baik karena ketidakmampuannya bersaing dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini maupun karena rendahnya kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, padahal seperti yang kita ketahui bahwa manusia merupakan faktor yang paling penting dalam berhasil tidaknya sebuah instansi/perusahaan mencapai tujuan.

Dalam era revolusi saat ini, sebuah perusahaan dituntut untuk dapat bertumbuh dan berkembang di tengah perubahan lingkungan eksternal yang lebih pesat, yang harus memfokuskan kepada perubahan faktor internal yaitu untuk mencari, menarik bahkan mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan bagi perusahaan dan dalam

divisi yang dijalankannya. Hanya orang yang terbaik dan memiliki potensi yang lebih dan jumlah yang cukup, pada posisi yang tepat dan dengan pendayagunaan yang optimal dapat mendorong perusahaan untuk berkembang.

Menurut Soelton dan Nugrahati (2018) sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik akan memberikan dampak yang menguntungkan untuk suatu perusahaan begitu juga sebaliknya.

Menurut Rolos *et al.*, (2018) menyatakan manusia merupakan aset utama dalam organisasi sehingga sumber daya manusia harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Sedangkan menurut Suryaningtyas (2020) setiap perusahaan atau instansi dalam melaksanakan program atau tugas selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawannya. Perusahaan atau instansi harus menentukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan atau instansi tersebut.

Tercapainya tujuan perusahaan atau instansi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para karyawan yang menjalankan tugas. Setiap perusahaan atau instansi mengharapkan karyawannya mampu melaksanakan tugas dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Hal ini bertujuan agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan perusahaan dan masyarakat. (Rahman, 2020) selain itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. (Ramli dan Soelton, 2018).

Fenomena permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat terjadi di bidang perusahaan apa saja, baik itu pada perusahaan yang bergerak di bidang industri maupun jasa. Maka dengan ini penulis akan melakukan pengamatan pengaruh antar variabel beban kerja, manajemen talenta, dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan pada sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang Distributor dan Supplier yang bernama PT. Pandulima Hydromatic.

Beban kerja yang dimiliki setiap karyawan berbeda satu sama lainnya. Adanya pemberian tugas yang berbeda disesuaikan dengan kemampuan dan batasan kerja karyawan. Pemberian tugas yang berbeda menjadi sangat penting dikarenakan dampaknya terhadap kinerja masing-masing karyawan Chandra & Adriansyah (2017).

Karyawan merupakan aset penting pada PT. Pandulima dalam mencapai keberhasilan untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan yang bergerak pada bidang yang sama dan agar tetap bertahan ditengah persaingan yang cukup ketat seperti saat ini diharapkan perusahaan terus bergerak dengan melakukan inovasi, kecekatan dan keterampilan yang unggul dalam setiap kesempatan. Menurut Sri Wilujeng *et al.*, (2020) berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan, salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan ialah dengan menerapkan adanya Manajemen Talenta. Manajemen Talenta dalam perusahaan sangat bermanfaat untuk memberikan kontribusi yang baik pada kinerja perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dilihat dari manajemen Talenta yaitu dengan adanya pemetaan talenta yang baik sehingga dalam penempatan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan Talenta yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sehingga kinerja mengalami peningkatan.

Tabel 1.1 Kategori Presentase Beban Kerja PT. Pandulima Hydromatic

NO	INDIKATOR	PERESNTASE BULANAN 2022		
		JANUARI	FEBRUARI	MARET
1	Ketidakmapuan memenuhi target	20%	23%	30%
2	Tekanan waktu	40%	50%	50%
3	Kelebihan jam kerja	40%	50%	60%
4	Masalah di tempat kerja	35%	45%	50%
5	Keterlambatan pengiriman dan kegagalan pengiriman bahkan hingga kegagalan penjualan	5%	15%	20%

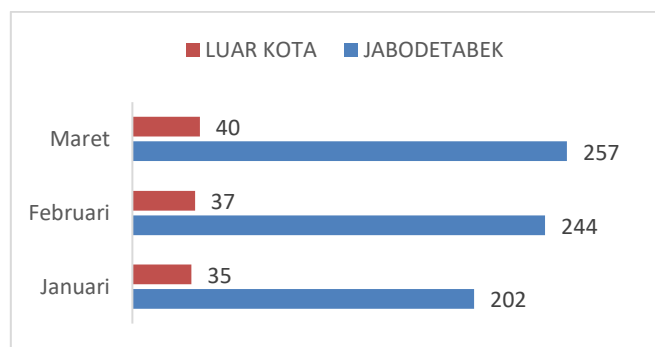
Sumber : Laporan operasional review PT. Pandulima Hydromatic (2022)

Dari Tabel ini dapat menunjukkan bahwa presentase penyebab ketidakmapuan memenuhi target adalah karena keterlambatan pengiriman dan kegagalan pengiriman akibat dari tekanan waktu dan juga penempatan manajemen talenta yang kurang cocok hingga menimbulkan masalah ditempat kerja. Sehingga dapat dilihat pada tabel beban kerja diatas bahwa dalam kurun waktu tiga bulan beban kerja terdapat kenaikan kinerja. Hal ini juga dipacu oleh permintaan customer yang melonjak naik sehingga menyebabkan volume pekerjaan bertambah sampai overcapacity dengan tambahan target waktu penyelesaian yang cukup ketat serta kurangnya sumber daya manusia untuk menyelesaikan deadline dari customer PT. Pandulima Hydromatic agar tidak mendapat complain dan penalty (denda) dari pelanggan. Dengan hal ini maka ada peningkatan permintaan customer yang cukup tinggi pada setiap bulan.

Menurut Soelton dan Nugrahati (2018) pada dasarnya beban kerja yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan serta peraturan yang berlaku, beban kerja yang berlebihan (workload) dapat menyebabkan kelelahan dan stres kerja pada karyawan yang berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Berikut grafik peningkatan permintaan customer bulan Januari s/d Maret 2022 yaitu :

Gambar 1.1
Kinerja PT. Pandulima Hydromatic



Sumber : Data Report Bulanan Operasional PT. Pandulima (2022)

Dari gambar ini menunjukkan bahwa peningkatan permintaan customer pada bulan Maret dengan total penjualan 257 purchase order. Tingginya permintaan juga menjadi pemicu meningkatnya volume persediaan bahan baku yang sudah berbentuk maupun yang membutuhkan proses pengerjaan khusus.

Bila pekerjaan tidak diselesaikan dengan target waktu yang ditentukan, maka karyawan akan tetap melanjutkan dan menyelesaikan hingga permintaan customer terpenuhi setiap harinya, hal ini akan dapat memicu terjadinya beban kerja pada karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi juga harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, manajemen talenta yang tepat dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang, kemampuan, kompetensi, dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Hal yang menyebabkan terjadinya tidak tercapainya suatu kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor peneliti sempat mewawancarai salah satu karyawan bahwa ada beberapa dalam penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan bidang keahlian karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dari karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, kepuasan kerja karyawan dan manajemen talenta dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang, kemampuan, kompetensi, dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pimpinan dalam perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisiensi. Agar tercapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang diinginkan, maka dalam perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik atau memiliki kinerja yang baik (Putra dan Dewi, 2019).

Berdasarkan fenomena dan diatas, PT. Pandulima Hydromatic seharusnya dapat lebih memperhatikan karyawannya terutama dalam hubungan beban kerja, kepuasan kerja dan Talenta Manajemen karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan. Dari latar belakang yang telah disebutkan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandulima Hydromatic .”**

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada Januari 2022 hingga Juni 2022. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner online. Dan tempat penelitian yang dilaksanakan di PT. Pandulima Hydromatic yang beralamat di Jl. Mangga Besar 1 No.104A,RT/RW : 01/06, Mangga Besar, Taman Sari,Kota Jakarta Barat. 11180

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis kausal, yang berarti desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan, sebab-akibat dan dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyimpulkan klarifikasi antara terikat metode penelitian kuantitatif. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode ilmiah atau scientific

karena telah memenuhi kaidah- kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018).

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Populasi penelitian ini adalah 33 karyawan tetap pada PT. Pandulima Hydromatic.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik metode Sample Jenuh. karena jumlah populasi kurang dari 100, sehingga metode penentuan ukuran sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi tersebut sebagai sampel yaitu sebanyak 33 responden.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data yaitu :

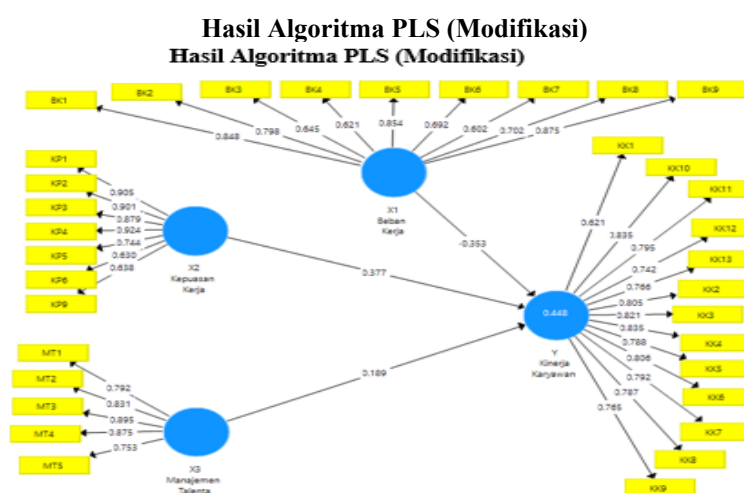
1. Cara Pengumpulan Data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengumpulan data dengan metode survei, penelitian kepustakaan (*library research*) dan wawancara.
2. Teknik Pengumpulan Data. Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode survei secara langsung dan menyebarkan kuesioner pada objek penelitian, yaitu Karyawan PT. Pandulima Hydromatic. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan teknik wawancara.
3. Instrumen Pengumpulan Data. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada Karyawan tetap PT. Pandulima Hydromatic yaitu 33 responden. Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018).
4. Jenis Data. Penelitian ini menggunakan jenis data primer, yaitu hasil pengisian kuesioner tentang Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Pandulima Hydromatic Juga hasil wawancara yang telah dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Model Pengukuran Outer Model

a. Uji Validitas

1) Convergent validity



Hasil dari modifikasi pengujian convergent validity pada dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi \convergent validity karena memiliki nilai factor loading diatas 0.50.

2) Discriminant Validity

Hasil Pengujian Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Manajemen Talenta	Kinerja Karyawan
BK.1	0.848	-0.159	-0.258	-0.425
BK.2	0.798	-0.047	-0.329	-0.260
BK.3	0.645	-0.063	-0.051	-0.157
BK.4	0.621	-0.162	-0.156	-0.283
BK.5	0.854	-0.209	-0.402	-0.504
BK.6	0.692	-0.298	-0.234	-0.339
BK.7	0.602	0.199	0.022	-0.085
BK.8	0.702	-0.067	-0.193	-0.351
BK.9	0.875	-0.249	-0.369	-0.528
KP.1	-0.174	0.905	0.263	0.445
KP.2	-0.284	0.901	0.205	0.505
KP.3	-0.234	0.879	0.160	0.468
KP.4	-0.226	0.924	0.159	0.485
KP.5	-0.061	0.744	0.329	0.374
KP.6	0.022	0.630	0.433	0.235
KP.9	-0.118	0.638	0.349	0.278
MT.1	-0.212	0.073	0.792	0.175
MT.2	-0.153	0.244	0.831	0.276
MT.3	-0.217	0.404	0.895	0.315
MT.4	-0.229	0.339	0.875	0.336
MT.5	-0.475	0.146	0.753	0.489
KK.1	-0.272	0.559	0.454	0.621
KK.2	-0.338	0.324	0.448	0.805
KK.3	-0.373	0.363	0.449	0.821
KK.4	-0.293	0.313	0.352	0.835
KK.5	-0.319	0.200	0.209	0.788
KK.6	-0.322	0.239	0.255	0.806
KK.7	-0.368	0.305	0.247	0.792
KK.8	-0.319	0.239	0.092	0.787
KK.9	-0.459	0.519	0.227	0.765
KK.10	-0.450	0.501	0.406	0.835
KK.11	-0.425	0.403	0.214	0.795
KK.12	-0.417	0.456	0.370	0.742
KK.13	-0.545	0.436	0.384	0.766

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator Manajemen Talenta memiliki nilai cross loading yang tinggi pada variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Sedangkan, Kepuasan Kerja dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Dan, Beban Kerja indikatornya lebih rendah.

Hasil Pengujian Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.554
Kepuasan Kerja	0.660
Manajemen Talenta	0.691
Kinerja Karyawan	0.613

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai AVE variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Manajemen Talenta, dan Kinerja Karyawan > 0,5 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah discriminant validity.

Hasil Pengujian Discriminant Validity (Fornell-Lacker Criterion)

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Manajemen Talenta	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	0.744			
Kepuasan Kerja	-0.211	0.812		
Manajemen Talenta	-0.348	0.299	0.831	
Kinerja Karyawan	-0.498	0.508	0.425	0.783

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk yang lainnya dalam model. Dari nilai AVE tersebut, maka konstruk dalam model yang di estimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

Hasil Pengujian Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Manajemen Talenta	Kinerja Karyawan
Beban Kerja				
Kepuasan Kerja	0.246			
Manajemen Talenta	0.335	0.359		
Kinerja Karyawan	0.476	0.498	0.398	

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

Dapat disimpulkan penelitian ini hasil HTMT menyatakan berhasil karena nilai dibawah 0.90.

b. Uji Reliabilitas

1. Composite Reliability

Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja	0.916	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.930	Reliabel
Manajemen Talenta	0.917	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.954	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

Hasil Pengujian Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0.901	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.913	Reliabel
Manajemen Talenta	0.894	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.948	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

Hasil pengujian composite reliability menunjukkan nilai yang memuaskan, sebab seluruh nilai variabel laten memiliki nilai composite reliability ≥ 0.70 , sedangkan disisi lain hasil pengujian cronbachs alpha juga menunjukkan nilai yang memuaskan, sebab seluruh nilai variabel laten ≥ 0.70 .

2. Hasil Pengujian Model Stuktural (Inner Model)

a. Nilai R-Square (R^2)

Hasil Uji Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.448	0.391

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

Dari data tersebut tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0.448 berarti model tersebut memiliki tingkat goodness-fit model yang moderat, yang berarti variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel dalam model yaitu Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Manajemen Talenta 44.8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

b. Nilai Predictive Relevance (Q^2)

Hasil Uji Nilai Predictive Relevance (Q^2)	
Variabel	Q^2 Square (Q^2)
Kinerja Karyawan	0.224

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai predictive relevance (Q^2) sebesar 0.224. Jadi masing-masing dari variabel eksogen mampu memprediksi secara relevan variabel endogen (Kinerja Karyawan). Dengan demikian model penelitian ini layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya atau memiliki kriteria pada tingkat uji baik.

c. Nilai F-Square

Hasil Uji Nilai F-Square				
Variabel	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Manajemen Talenta	Kinerja Karyawan
Beban Kerja				0.195
Kepuasan Kerja				0.231
Manajemen Talenta				0.054

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai ($f^2 = 0.195$, sedang), Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai ($f^2 = 0.231$, sedang), dan Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai ($f^2 = 0.054$, kecil).

d. Nilai VIF

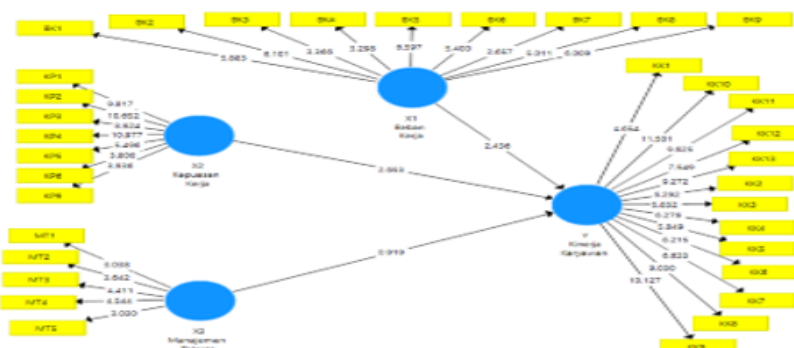
Hasil VIF				
Variabel	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Manajemen Talenta	Kinerja Karyawan
Beban Kerja				1.154
Kepuasan Kerja				1.114
Manajemen Talenta				1.211

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

Tabel ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar konstruk pada model penelitian yang dibangun, dikarenakan semua nilai $VIF \leq 5$.

3. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Hasil Uji Bootstrapping



Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.353	-0.345	0.149	2.463	0.019	Negatif – Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.377	0.395	0.131	2.653	0.004	Positif – Signifikan
Manajemen Talenta -> Kinerja Karyawan	0.306	0.203	0.185	0.919	0.306	Positif – Tidak Signifikan

Sumber : Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandulima Hydromatic. Karena $t\text{-statistic} < t\text{-tabel}$ ($2.463 > 1.692$) dan hipotesis diterima. Selain itu, penentuan signifikansi juga dapat ditentukan dengan membandingkan p-value dengan tingkat ketidakyakinan. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat, bahwa beban kerja memiliki nilai 0.019, berarti nilai p-value lebih kecil dari α 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis diterima.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandulima Hydromatic. Karena $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$ ($2.653 > 1.692$) dan hipotesis diterima. Selain itu, penentuan signifikan juga dapat ditentukan dengan membandingkan p-value dengan tingkat ketidakyakinan. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat, bahwa Kepuasan Kerja memiliki nilai 0.004, berarti nilai p-value lebih kecil dari α 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis diterima.

3. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen Talenta berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandulima Hydromatic. Karena $t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$ ($0.919 < 1.692$) dan hipotesis diterima. Selain itu, penentuan signifikansi juga dapat ditentukan dengan membandingkan p-value dengan tingkat ketidakyakinan.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat, bahwa Manajemen Talenta memiliki nilai 0.306, berarti nilai p-value lebih besar dari α 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Indikator yang dominan atau berpengaruh terhadap variabel Beban Kerja adalah BK.6 “Saya merasa target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.”

Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kinerja karyawan, karena tekanan pekerjaan yang banyak sehingga tidak dapat mengoptimalkan performa karyawan dalam bekerja. Selain itu, Karyawan PT. Pandulima Hydromatic merasa terbebani akibatnya tugas berlebihan akan membuat seseorang mengalami kelelahan fisik yang berlebih maupun mentalnya sehingga dapat menyebabkan menurunkan kinerjanya. serta tidak tercapainya target yang diterima oleh perusahaan yang diakibatkan oleh beban karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan dituntut memberikan stamina yang lebih banyak dibandingkan dari biasanya. dan tidak semua karyawan mempunyai tingkat kemampuan dan ketahanan dan kekuatan terhadap tekanan dari beban kerja tersebut.

Maka dapat diimplementasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kenyamanan sesama rekan karyawan yang sedang bekerja yang dapat mengakibatkan adanya penurunan kinerja karyawan sesuai dengan hipotesis di atas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2017), Rumawas (2018), Rolos et. al (2018), Soelton et. al (2018), Karina (2021) dan Saripuddin (2023) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fanggidae (2018), Widuri (2019), Arizal (2020), Rizka (2020), dan Fortuna (2022) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Indikator yang dominan atau paling berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja adalah KP.5 “Rekan kerja saya selalu memberikan nasihat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.” Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan karena berperan untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, karyawan PT. Pandulima Hydromatic saling memberikan support kepada rekan karyawan yang membuat membangun solidaritas kerja ketika salah satu karyawannya yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja sehingga setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya, perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerjanya pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hairudinor (2018), Kurnia Jaya (2018), Subhan (2018), Susanto (2019), Ramli (2019), Setiawan (2020) dan Nariah (2020) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianti (2018) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen Talenta berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Manajemen Talenta tidak cukup kuat untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dihasilkan dari adanya motivasi dalam diri individu masing-masing dan pengembangan diri dalam setiap individu masing-masing. Sehingga kinerja karyawan yang baik tidak tergantung pada penerapan manajemen talenta pada karyawan melainkan motivasi dari dalam diri individu masing-masing dan pengembangan diri dalam setiap individu masing-masing yang memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Selain itu perusahaan juga sering melakukan pelatihan pada karyawan dan perusahaan memberikan kesempatan bagi para karyawan dalam mengaktualisasikan dirinya dan mengembangkan kinerjanya. Sehingga karyawan dapat mengeksplorasi bakat, potensi dan kemampuan sepenuhnya kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2019), Perdana (2019), Sudarjati (2019), Novitasari (2019), Sari (2020), Saputra (2020), Ramadhani (2020), dan Malika (2022) yang menyatakan bahwa Manajemen Talenta berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Manajemen Talenta berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Saran

1. Saran Untuk Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil analisis variabel beban kerja, berdasarkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu BK9 “Saya merasa pekerjaan yang kompleks membuat saya sulit membagi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” Perusahaan PT. Pandulima Hydromatic harus tetap memperhatikan beban kerja karyawan dalam

suatu divisi agar diatur merata sehingga terhindar dari aktivitas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit dengan tetap menyesuaikan kemampuan karyawan. Agar terhindar dari beban kerja yang berlebih yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan dan dapat menurunkan optimalitas kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan hasil analisis variabel kepuasan kerja, berdasarkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu KP4 “Pimpinan dalam menilai prestasi kerja karyawan secara objektif” Perusahaan PT. Pandulima Hydromatic diharapkan dapat memberikan penilaian dan dukungan berupa gaji karyawan yang sesuai dengan kebijakan pemerintah dan insentif yang sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawannya dan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawannya, jika kepuasan kerja dari karyawan semakin diperhatikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin membaik.
- c. Berdasarkan hasil analisis variabel manajemen talenta, berdasarkan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu MT3 “Saya diberikan kesempatan untuk mengambil pendidikan lanjutan secara mandiri” Perusahaan PT. Pandulima Hydromatic dalam hal ini sudah cukup memperhatikan manajemen talenta terutama pada memberikan peluang dan juga ruang bagi seluruh karyawan untuk dapat mengembangkan diri secara mandiri namun diharapkan agar perusahaan juga dapat memperhatikan jenjang karir serta dapat memberikan pengetahuan karyawan agar bisa mengembangkan potensi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang diadakan perusahaan demi memaksimalkan kualitas manajemen talenta yang ada di dalam perusahaan.
- d. Secara keseluruhan Perusahaan PT. Pandulima Hydromatic sudah cukup baik dalam menerapkan SOP dalam perusahaan terbukti dengan perusahaan yang semakin besar dan dapat bertahan di tengah para pesaing yang semakin banyak hingga saat ini. Namun perusahaan juga diharapkan dapat lebih bijak lagi dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawan sesuai dengan bidang dan kemampuannya agar dapat memicu motivasi dan pengembangan kerja karyawan dalam bekerja. Artinya bahwa semakin baik beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan menjadikan pekerjaannya sebagai output kegiatan yang memuaskan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini dapat meningkatkan produktifitas karyawan lebih baik lagi kedepannya dan senantiasa dapat bersama-sama membangun perusahaan lebih berkembang di masa depan.

2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, saran yang dapat dipertimbangkan pada penelitian selanjutnya yang ingin meneliti bisa meneliti lebih lanjut dengan objek perusahaan yang berbeda, dengan mengembangkan kembali variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini atau meneliti variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini serta menambah variabel untuk menjadikan variabel moderasi/intervening yang digunakan supaya dapat diperoleh data dan hasil penelitian yang lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Haeba Ramli (2019). *Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services*. Business and Entrepreneurial Review.18 (2)
- Abdul Kosim (2023). *Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer.7 (1)
- Afandi, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra.
- Arizal Hamizar (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku*. Jurnal Ekonomi Syariah.2 (1)

- Bagas Kristian W (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company. *Journal Of Management and Business Environment*.2 (1)
- Berger, L. A., & Berger, D. R. (2003). *The talent management handbook: Creating organizational excellence by identifying, Developing & Promoting Your Best People*.
- Bill, D. and W. Marcus. (2007), *Talent Management for Dummies*, Indianapolis, USA: Wiley Publishing, Inc.
- Boudreau, and Ramstad (2007). *Beyond HR: The New Science of Human Capital*. Boston MA: Harvard Business School Publishing.
- Dita Purnama Sari.(2020). The Effect Of Talent Management on Employee Performance of Yayasan Pendidikan Telkom in Bandung City. *e-Proceeding of Management* : 7 (2). ISSN : 2355-9357.
- Divya Malika (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. 2. (1). <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>
- Ferra Eka Ramadhani.(2020).Pengaruh Manajemen Talenta dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Retention sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 7 (2)
- Finki Akuba. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Mirai Manajemen*. 7 (1)
- Fiona Mei Rizka (2020). The Effect of Workload, Pay Satisfaction, Work Satisfaction on Turnover Intention and Performance of Employees of Angkasa Pura Logistic Indonesia. *International Journal of Social Science and Economics Invention*. 6 (2)
- Ghozali, Imam., 2018. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hair, Joe F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hanum Aulia Rahmawati (2019). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan melalui retensi karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7 (2)
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Edisi Revisi. Cetakan Ke-22. Penerbit. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Isanawikrama (2017). Analisis Pengaruh Talent Management Terhadap Organizational Performance Dan Dampaknya Pada Employee Retention, *Jurnal Administrasi*, 3 (1), 150–160.
- Iwan Kurnia Jaya. (2018). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA Journal*. 6 (2)
- Jayanti Fortuna, Ersya Mayori (2022) Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kaubapten Ponogoro. Skripsi (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Jeky K R Rolos. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6 (4)
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers

- Kelimeda Hairudinor (2018). The effect of motivation, job satisfaction, and job discipline toward employee performance of PT. Buma Perindahindo. *European Journal of Human Resource Management Studies*. 2 (1)
- Mafida Novitasari .(2019). Pengaruh Beban Kerja dan Manajemen Taleta terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7 (3)
- M. Fakhri Fadlurrahman (2021). The Influence of Workload and Competence on Employee Performance. *Psychology and Education Journal*. 58 (3) <https://doi.org/10.17762/pae.v58i3.2762>
- Nandavati, Soelton, Nanda, Linggarnusantra, dan Pebriani (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan Burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 5 (1)
- Natalia Susanto (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA Journal*.7 (1)
- Nariah (2020). The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Mega Sentosa Prima in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*. 7 (1). <https://doi.org/10.26858/ja.v7i1.14473>
- Niko Satria Rachmadinata (2017). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan lintasarta kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 17 (3). <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>
- Ni Kadek Karina (2020). Pengaruh Talent Management terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9 (2)
- Nurul Qomariah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi, Cetakan 1: Agustus 2020 viii + 193 hlm: 15 x25. ISBN: 978-623-7628-51-4
- Nur Wahyuni. (2016). Effect of Education and Training, Career Development and Job Satisfaction of Employee Performance at the Department of Education Office of Gowa. *Journal of Education and Vocational Research*, 7(1), pages 14-20.
- Nurwahyuni, Siti. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work-Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V).
- Nur Laily Julianti (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rina Mitra Raharja. Skripsi. Univeritas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Rahmawati, Inesita (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Marketing PT. Adira Finance Kota Pasuruan, University of Muhammadiyah Malang.
- Redy Tri Saputra.(2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4 (1). 90 - 99
- Riny Chandra (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 6 (1)
- Riyadhi, A., Santoso, S., Wijayanti, E., Zenia, R.A. & Charoline, S.S. (2022). Disclosing The Implementation of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance at PT.XYZ. *Journal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8 (2), 239-251
- Ronald P. C Fanggidae. (2018). Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga kependidikan pada kantor Rektorat Univeritas Nusa Cendana Kupang.*Journal of Management*. 7 (2)

- Rolos, Jeky K.R & Sambul, Sofia A.P & Rumawas, Wehelmina. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Saruppin D., Maryadi., Nurhaedah Z. (2023). Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Disiplin, Komunikasi, Beban kerja dan Kearifan Lokal. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1) <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan. (2020). The Influences of Organizational Culture, Job Satisfaction and Motivation on Employee Performances at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. Vol.7 No.1. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1273>
- Soelton Mochamad dan Oktapriatna Nur Neval . (2018). How Complaining Behaviors Effect on Performance in Government Industries?. *Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*. 3 (6)
- Soelton Mochamad (2018). How Transformational Leadership, Communication, and Workload on the employee performance affect shoes industries. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 17 (5)
- Sparrow, P., B. Chris. and H. Hilary. (2004). *Globalizing human resource Management*. USA. New York. Taylor and Francis e-Library.
- Sudarijati .(2019). The Effect Of Talent Management And Work Motivation on Employee Performance In PT. BDP BOGOR. *Jurnal Visionida*, 5 (1)
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suliyanto. (2011). Perbedaan Pandangan Skala Likert sebagai Skala Ordinal atau Skala Interval. *Prosiding Seminar Nasional Statistika*. ISBN: 978-979-097-142-4
- Widuri, Linsintia (2019) Pengaruh Beban Kerja dan Manajemen Talenta terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara KCP Pekan Baru. Skripsi, Universitas Lancang Kuning.
- Wiwik Mulia Perdana.(2019). The Infulence of Talent Manangement on Employee Performance in The PT. Pindad (Persero).e-Proceeding of Management : 6 (2) Agustus 2019. ISSN : 2355-9357.