

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang

Khoirunnisa; Isni andriana; Wita Farla; Yos Karimudin

Universitas Sriwijaya

khoirunnisaicha126@gmail.com

bimbinganonline.isniandriana@gmail.com

witafarla@fe.unsri.ac.id

yoskarimudin@fe.unsri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of monkey loads on employee job satisfaction at PT Sinar Musi Jaya Palembang. The population in this study are employees at PT Sinar Musi Jaya Palembang, totaling 57 people. This research uses saturationsampling technique. This study uses primary data obtained through questionnaires and analysis of simple linear regression analysis as a data analysis technique. The results of this study indicate that workload has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Sinar Musi Jaya Palembang.

Keywords: *Workload, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang yang berjumlah 57 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan analisis metode menggunakan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang.

Kata kunci: *Beban Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Perusahaan akan selalu dihadapkan dengan berbagai macam masalah, salah satunya adalah masalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2016), terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, salah satunya adalah beban kerja. Apabila kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaannya maka akan muncul perasaan bosan. Tetapi sebaliknya, apabila kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka, akan muncul kelelahan yang lebih.

Permasalahan mengenai kepuasan kerja juga menjadi hal penting yang harus di perhatikan oleh PT Sinar Musi Jaya Palembang yang bergerak di bidang konstruksi teknik sipil.

**Tabel 1 Karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang
 di Kantor Wilayah Palembang Tahun 2021**

| No. | Jabatan | Jumlah karyawan |
|--------|---------------------------------------|--------------------|
| 1 | Divisi Keuangan | 4 orang |
| 2 | Divisi Akunting Dan Pajak | 6 orang |
| 3 | Divisi Angkutan Batu Split | 6 orang |
| 4 | Divisi Penjualan Split | 6 orang |
| 5 | Divisi Penjualan Batu Krokos | 1 orang |
| 6 | Divisi Kuitansi | 2 orang |
| 7 | Divisi Penjualan Batu Bara | 6 orang |
| 8 | Divisi Angkutan Batu Bara | 2 orang |
| 9 | Divisi Sumber Daya Manusia | 2 orang |
| 10 | Divisi | 4 orang |
| 11 | Logistik | 8 orang |
| 12 | Divisi Mekanik Divisi Pemasaran | 10 orang |
| Jumlah | | 57 orang |

Sumber: (PT Sinar Musi Jaya Palembang 2022)

Pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah divisi pada PT Sinar Musi Jaya Palembang sebanyak 12 divisi. Masing-masing divisi memiliki jumlah anggota yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pada setiap divisi.

**Tabel 2 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT Sinar Musi Jaya
 Palembang tahun 2021**

| Bulan | Cuti | Sakit | Izin | Tanpa Keterangan | Total |
|----------|------|-------|------|---------------------|----------|
| Januari | 0 | 1 | 1 | 3 | 5 orang |
| Februari | 1 | 3 | 2 | 1 | 6 orang |
| Maret | 1 | 0 | 1 | 3 | 5 orang |
| April | 3 | 3 | 0 | 2 | 8 orang |
| Mei | 0 | 2 | 1 | 2 | 5 orang |
| Juni | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 orang |
| Juli | 0 | 0 | 4 | 2 | 6 orang |

| | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|-----------------|
| Agustus | 0 | 1 | 1 | 3 | 5 orang |
| September | 1 | 4 | 0 | 2 | 7 orang |
| Oktober | 3 | 5 | 0 | 2 | 11 orang |
| November | 5 | 0 | 2 | 0 | 7 orang |
| Desember | 2 | 2 | 2 | 6 | 12 orang |
| Total | | | | | 87 orang |

Sumber: (PT Sinar Musi Jaya Palembang)

Dapat dilihat dari tabel 2 tersebut banyak karyawan yang bolos dalam bekerja terutama di akhir tahun, hal tersebut dikarenakan jam kerja yang berlebihan dan tidak adanya libur di hari libur nasional. Sehingga berakibat pada kurangnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung tidak nyaman sehingga menimbulkan suatu keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain (*turnover*) sesuai dengan pernyataan (Robbins and Judge, 2019).

Tabel 3 Turnover Karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang Tahun 2019-2021

| Tahun | Jumlah Tenaga Kerja Awal | Jumlah Tenaga Kerja Keluar | Jumlah Tenaga Kerja Masuk | Jumlah Tenaga Kerja Akhir | Turnover (%) |
|-------|--------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------|
| 2019 | 79 | 15 | 7 | 71 | 10,6 |
| 2020 | 71 | 16 | 9 | 64 | 11,9 |
| 2021 | 64 | 15 | 8 | 57 | 11,57 |

Sumber: (PT. Sinar Musi Jaya Palembang,2022)

Berdasarkan data *turnover* yang terdapat pada Tabel 1.3 dapat dihitung persentase tingkat *turnover* karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang tergolong tinggi, bahkan dari tahun ke tahun cenderung meningkat. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan dalam sebuah rumusan masalah. Adapun masalah yang dibahas yaitu “Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang.

STUDI KEPUSTAKAAN

Kepuasan Kerja

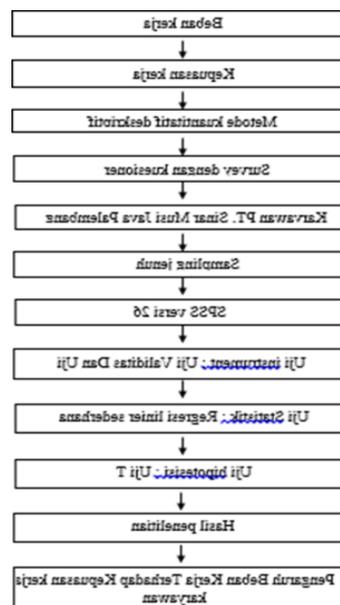
Menurut Robbins & Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya. Menurut Dubrin (2019) kepuasan kerja adalah jumlah kesenangan atau kepuasan yang karyawan rasakan terkait dengan pekerjaan. Menurut (koesomowidjojo, 2017) karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi ketika mereka memiliki sikap positif terhadap faktor pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, pengakuan, dan kesempatan untuk maju.

Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2015) menyatakan dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Sedangkan menurut koesomowidjojo (2017)) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Colquitt, et al (2021) beban kerja merupakan tingkat tanggung jawab dalam jumlah, ruang lingkup, kemampuan, dan keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan yang kompleks. Tanggung jawab kerja mengacu pada sifat kewajiban yang dimiliki seseorang terhadap orang lain.

Alur Pikir



Gambar 1 Alur Pikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada alur pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀ : Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Musi Jaya Palembang.

Ha : Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Musi Jaya Palembang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti adalah karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang. Ruang lingkup pada penelitian ini hanya memfokuskan penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu alat uji statistik dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan analisis linier regresi sederhana yang diperoleh dari program *SPSS* versi 26. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 57 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh maka peneliti menggunakan seluruh karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang sebagai sampel yang berjumlah 57 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4 Karakteristik Responden Penelitian

| Jenis Kelamin | Presentase (%) |
|----------------------|------------------------|
| Laki-laki | 47,4 |
| Perempuan | 52,6 |
| Usia | Presentase (%) |
| 16-25 Tahun | 25 |
| 26-35 Tahun | 49 |
| 36-45 Tahun | 26 |
| Pendidikan | Presentase (%) |
| SMA | 26 |
| D3 | 3 |
| S1 | 71 |
| Masa Kerja | Peresentase (%) |
| 1 Tahun | 16 |
| 2-5 Tahun | 63 |
| 5-10 Tahun | 21 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang sebesar 52,6% responden pada penelitian ini adalah perempuan, sedangkan 47,4% responden pada penelitian ini adalah laki- laki. Sedangkan responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa 26-35 tahun yakni 49%. Pada rentang usia 20-25 tahun diketahui sebanyak 14 orang karyawan sebesar 25%. Selain itu, karyawan dengan rentang usia 36-45 tahun sebanyak 15 orang karyawan sebesar 26%. Selanjutnya responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa pendidikan terakhir SMA sebanyak 33 orang sebesar 71% dan responden dengan pendidikan terakhir D3 hanya 1 orang sebesar 3%, lalu responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 23 orang sebesar 26%. Terakhir profil responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden yang lama bekerja < 1 tahun sebanyak 9 orang yakni sebesar 16%. Lalu karyawan dengan lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 36 orang yakni sebesar 63%. Sisanya dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 12 orang yakni sebesar 21%.

Selanjutnya pengujian instrumen indikator penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, begitu juga sebaliknya.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

| Variabel | Butir Pertanyaan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|-----------------|------------------|----------|---------|------------|
| Beban Kerja (X) | Pernyataan ke-1 | 0,702 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-2 | 0,470 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-3 | 0,495 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-4 | 0,761 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-5 | 0,401 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-6 | 0,793 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-7 | 0,387 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-8 | 0,825 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-9 | 0,677 | 0,2609 | Valid |

Sumber : (Data Primer yang diolah dari SPSS, 2022)

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui bahwa variabel beban kerja menunjukkan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 butir pertanyaan pada kuesioner dapat dikatakan valid. Pada tabel di atas, angka 0,2609 merupakan nilai r-tabel dengan tingkat signifikan (α) 5% yang menggunakan rumus $df = N-2$. Semula jumlah responden sebanyak 57 orang, maka df sebesar 55 orang yang menunjukkan hasil r-tabel sebesar 0,2609.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan

| Variabel | Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|-----------------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | Pernyataan ke-1 | 0,404 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-2 | 0,563 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-3 | 0,498 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-4 | 0,682 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-5 | 0,540 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-6 | 0,733 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-7 | 0,761 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-8 | 0,800 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-9 | 0,795 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-10 | 0,731 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-11 | 0,909 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-12 | 0,851 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-13 | 0,883 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-14 | 0,868 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-15 | 0,872 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-16 | 0,864 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-17 | 0,781 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-18 | 0,708 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-19 | 0,729 | 0,2609 | Valid |
| | Pernyataan ke-20 | 0,689 | 0,2609 | Valid |

Sumber: (Data Primer yang diolah dari SPSS, 2022)

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui bahwa variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan r-hitung > r-tabel (0,2609) sehingga dapat disimpulkan bahwa 20 butir pernyataan pada kuesioner dikatakan valid.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----|--------------------|------------------|------------|
| 1. | Beban Kerja (X) | 0,814 | Reliabel |
| 2. | Kepuasan Kerja (Y) | 0,957 | Reliabel |

Sumber : (Data Primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 2022)

Berdasarkan output hasil perhitungan pada tabel 7 diperoleh nilai *alpha cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,70 yaitu variabel Beban Kerja sebesar 0,814 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,957 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | T | Sig. |
|-------|-------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 67,996 | 7,001 | | 9,712 | ,000 |
| | Beban Kerja | ,638 | ,197 | 401 | 3,245 | ,002 |

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : (Data yang diolah menggunakan SPSS 2022)

Berdasarkan tabel 5 dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 67,996 + 0,638 X + e$$

Persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- **Konstanta (a) = 67,996**

Nilai *constant* (a) adalah 67,996 artinya apabila beban kerja (X) tidak ada pengaruh atau X = 0 maka nilai variabel kepuasan kerja PT. Sinar Musi Jaya Palembang sebesar 67,996 tanpa dipengaruhi oleh variabel mana pun.

- **Koefisien Regresi (b) = 0,638**

Koefisien regresi positif. Artinya jika Beban Kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Sinar Musi Jaya Palembang meningkat 0,638. Koefisien regresi ini mempunyai nilai positif dan bisa diartikan jika arah dari pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja ialah searah. Artinya jika beban kerja meningkat 1satuan maka kepuasan kerja juga meningkat sebesar 0,638.

Tabel 8 Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,401 ^a | ,161 | ,145 | 8,200 |

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

b. *Dependent Variabel:* Kepuasan Kerja

Sumber : (Data Primer diolah menggunakan SPSS 2022)

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai *r* sebesar 0,401 dan nilai ini dapat diinterpretasikan berada di interval koefisien 0,40 - 0,59. Dapat diartikan bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan yang sedang dengan variabel kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang.

Sedangkan pada koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan *R square* sebesar 0,161 yang artinya kemampuan variabel dependen yaitu beban kerja dalam menjelaskan variabel independen yaitu kepuasan kerja karyawan sebesar 16,1% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan sedangkan sisanya 83,9% dijelaskan oleh variabel di luar penelitian ini seperti stres kerja, kepemimpinan dan insentif (Pratama et al., 2022).

Tabel 9 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

| Model | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | t | Sig. | |
|-------|------------------------------------|------------|----------------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 67,998 | 7,001 | | 9,712 | ,000 |
| | Beban Kerja | ,638 | ,197 | ,401 | 3,245 | ,002 |

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : (Data Primer yang diolah pada SPSS 2022).

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 3,245 dan penetapan ttabel dengandf = 57 - 2 = 55 diketahui ttabel sebesar 2,004 hal ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel, yang berarti beban kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Musi Jaya Palembang. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linier sederhana didapatkan hasil $Y = 67,996 + 0,638 X + e$, menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0,638 dengan nilai signifikan 0,002 < dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Musi Jaya Palembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dua faktor Robbins & Judge, (2019) menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu

satisfies atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan, memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas, namun jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan, di antaranya oleh Wahyuni, (2021) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Ajimat, et al. (2020) menunjukkan hasil penelitian pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada, Lumunon, (2019) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Khasanah, et al. (2019) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Rizki et al., (2022) juga menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai r sebesar 0,401 dapat diartikan bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan yang sedang dengan variabel kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang, sedangkan pada nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan R^2 sebesar 0,161 yang artinya variabel beban kerja bisa menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebesar 16,1% sedangkan sisanya 83,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti stres kerja, kompensasi dan kepemimpinan. Berdasarkan hasil analisis frekuensi persepsi responden terhadap variabel beban kerja, penulis menghimpun tiga indikator stres kerja dari Tarwaka, (2015) yaitu beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis.

Hasil analisis frekuensi persepsi responden terhadap variabel beban kerja dapat diketahui bahwa dari 9 pernyataan yang di ajukan banyak di dominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju. Pertanyaan kelima yang menyatakan bahwa karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka terima hasil persentase yang menyatakan sangat setuju sebesar 54,4%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa karyawan di PT Sinar Musi jaya Palembang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut Wijaya (2018) ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ada upaya optimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan segenap kemampuan yang dimiliki. Hal ini lebih lanjut akan menunjang peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis frekuensi persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, penulis menghimpun lima kepuasan

kerja dari Robbins & Judge (2019) yaitu pekerjaan, pengawasan/atasan, gaji, promosi, dan rekan kerja. Hasil analisis dapat diketahui bahwa dari 20 pernyataan yang di ajukan pada variabel kepuasan kerja banyak didominasi oleh jawaban sangat setuju. Pernyataan pertama menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki hasil persentase dari pernyataan ini sebesar 84,2% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan yang mereka terima dengan baik sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Menurut McShane & Glinow (2018) karyawan memiliki perbedaan mengenai cara mencapai tujuan dan pemanfaatan sumber daya dalam pekerjaan.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan dalam penelitian ini hanya membahas beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun masih banyak faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti stres kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif Pratama et al., (2022) Dengan demikian masih terbuka peluang penelitian untuk menambah variabel lain, di samping beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis diterima.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka saran dari peneliti adalah :

1. Bagi pimpinan perusahaan PT. Sinar Musi Jaya Palembang diharapkan dapat terus melakukan evaluasi dan meningkatkan komunikasi kepada karyawan di PT. Sinar Musi Jaya Palembang. Pemimpin PT. Sinar Musi Jaya Palembang dapat membuat suatu program seperti *gathering* hal ini bertujuan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga karyawan dapat membangun komunikasi yang lebih baik.
2. Bagi pemimpin perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai divisi dari masing-masing karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.
3. Bagi karyawan PT. Sinar Musi Jaya Palembang diharapkan setelah mengikuti pelatihan dan kegiatan yang di adakan oleh perusahaan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan terampil dan tepat waktu sehingga meningkatkan hasil kerja dan mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- (Lumunon, et al. 2019. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 7(4).
- Ajimat, Nur Aini, S. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 1–10.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior*. Edisi 7. McGraw-Hill Education.
- Dewi Uswatun Khasanah, R.A.E.P Apriliani, M. T. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Cahaya Mustika Grabag Magelang Jawa Tengah. *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(1).
- Dhista Desi Wahyuni. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo. *Jurnal Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*.
- Dubrin, A. J. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior*. Academic Media Solutions.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Universitas Diponegoro.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Menyusun Analisis Beban Kerja (ke 1)*. Raih asa sukses.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. V. (2018). *Organizational Behavior* (edisi 8). McGraw-Hill Education.
- Pratama, A. Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33. <https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196>
- Robbins, Stephen, P., & Judge, Timoty, A. (2019). *Organizational Behavior*. Edisi 18. pearson.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri*. (Harapan Pr).
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia ISSN 2355-5483*, 4(3), 278–288.