

Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT X

Ratna Puspita Ningrum

Universitas Negeri Surabaya

Email: ratna.20114@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Universitas Negeri Surabaya

Email: sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Korespondensi Penulis: ratna.20114@mhs.unesa.ac.id*

Abstract. This research aims to determine the relationship between perceived workload and job satisfaction among PT. X. This research was conducted with a quantitative approach using correlational research. The population in this study were all permanent employees in the Quality Assurance & Quality Control (QAQC) Division of PT.X. Data collection in this research used product moment correlation. Based on the results of data analysis, there is a significant relationship between workload with job satisfaction whose correlation coefficient is -0.402 with a significant relationship of $p=0.001$. Negative values indicate an inverse relationship between two variables. The higher the perceived workload, the higher the workload the lower the job satisfaction of employees, and vice versa.

Keywords: Perception, Workload, Job Satisfaction, Employees

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.X. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Divisi Quality Assurance & Quality Control (QAQC) PT.X dan bekerja minimal lima tahun kerja dengan jumlah sebanyak 98 karyawan. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data ada hubungan yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja yang koefisien korelasinya sebesar $-0,402$ dengan hubungan signifikansi $p=0,001$. Nilai negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan antara dua variabel. Semakin tinggi persepsi beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya

Kata kunci: Persepsi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi akan menyadari realita bahwa terjadi peningkatan persaingan dalam bisnis. Sehingga perusahaan dituntut untuk mengupayakan faktor-faktor yang dinilai menjadi penunjang kemajuan dan keberhasilan perusahaan, yakni diantaranya sikap dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Peranan sumber daya manusia semakin penting pada era globalisasi yang penuh dengan persaingan (Ristiani, 2015). Maka sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu komponen vital pada sebuah perusahaan. Dengan demikian mutu Sumber Daya Manusia harus diperhatikan dengan baik agar dapat terwujudnya visi misi perusahaan. Salah satu tujuan seseorang bekerja ialah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhan hidup terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas akan pekerjaannya, dan sebaliknya. Apabila kebutuhan tidak terpenuhi maka semangat dan

antusiasme terhadap pekerjaannya akan menurun (Tukimin, 2014). Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Dhini (2013) menyatakan bahwa pada saat karyawan merasa puas saat bekerja, maka ia akan berusaha secara optimal untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah salah satu aspek dalam penilaian kerja karyawan, dari pernyataan bahwa kepuasan kerja termasuk loyalitas yang ditunjukkan melalui kesediaan karyawan, serta tanggap terhadap visi dan tujuan perusahaan yang ditetapkan serta bertanggungjawab Yulianti, Monalisa (2017). Robbins (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, perbandingan antara hukuman dan pujian yang diterima (reward & punishment), ketika kebutuhan terpenuhi melalui upah atau imbalan yang mereka harapkan, maka karyawan akan merasa puas. Luthans (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang penilaian pekerjaan berkontribusi baik terhadap hidup mereka. Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya dengan berdasarkan kesesuaian antara usaha yang diberikan dengan timbal balik yang diterima. Fenomena kepuasan kerja terjadi pada Divisi *Quality Assurance & Quality Control (QA&QC) PT. X*. Karyawan merasa tidak puas, mereka merasa bahwa gaji mereka tidak mencerminkan tingkat tanggung jawab, keterampilan, atau kontribusi mereka dalam pekerjaan. Jika gaji yang diberikan tidak sebanding dengan upaya yang mereka lakukan, ini dapat menyebabkan rasa tidak dihargai dan kekecewaan atau dengan kata lain tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sedangkan pada divisi tersebut memiliki tugas yang kompleks yakni bertugas merencanakan, mengkoordinasikan, serta melaksanakan pengawasan sumber daya untuk melakukan perencanaan, implementasi, penjaminan dan pengendalian kualitas terhadap produk baru maupun non baru (produk harkan dan rekayasa umum), mulai dari tahap produksi, proses uji coba atau testing, hingga pengujian akhir atau commissioning.

Menjadi karyawan dibawah naungan divisi QAQC bukanlah hal yang mudah. Karyawan pada divisi ini tidak hanya berkerja dalam ruangan untuk mengerjakan dokumen sesuai pesanan dan permintaan klien dan juga membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik karena harus berinteraksi dengan klien yang berasal dari dalam maupun luar negeri, melainkan juga ikut turun langsung ke lapangan guna melakukan inspeksi dan mengecek produk-produk yang telah selesai dikerjakan. Hal tersebut dilakukan 3 untuk menjaga mutu dan kualitas yang dihasilkan oleh PT.X. Divisi QAQC juga bertugas untuk melakukan koordinasi, pengawasan (monitoring) dan evaluasi Quality Acceptance Ratio (QAR) atas hasil pemeriksaan class dan owner dalam proses produksi. Sehingga tak jarang anggota divisi ini mendapatkan aduan atau komplain jika produk tidak sesuai dengan permintaan pesanan dan

standar kualitas yang ditentukan. Selain itu berdasarkan wawancara dengan empat (4) karyawan divisi QAQC, didapatkan informasi bahwa pekerja di divisi QAQC sering bekerja lembur atau overtime untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini tentunya akan berpengaruh pada kinerja yang kurang optimal.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis dengan kapala divisi QAQC yang menyatakan bahwa anggotanya kurang dalam hal kerjasama dan komunikasi, serta tingkat kepedulian antar rekan kerja yang kurang. Karyawan lain juga menyatakan bahwa tugas dan tanggungjawab yang diberikan pada divisi ini lebih besar dibanding dengan divisi lain, akan tetapi upah atau gaji yang diterima sama atau tidak ada kenaikan. Kemudian berdasarkan informasi dari Divisi Human Capital Management (HCM) juga menunjukkan bahwa terdapat indikasi kurangnya kepuasan kerja karyawan pada divisi QAQC, diantaranya yakni keterlambatan jam masuk kerja, tingkat absensi dalam sebulan yang cukup sering, yang mana ada kaitannya dengan tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

Luthans (2011) menyatakan bahwa aspek-aspek utama dari stres kerja: (a) Pekerjaan tersebut (work it self), dimana setiap karyawan memerlukan lima keterampilan khusus berdasarkan uraian tugasnya. Tidak benar bahwa suatu pekerjaan tertentu atau persepsi seseorang bahwa suatu tingkat keterampilan tertentu diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu akan meningkatkan atau menurunkan produktivitas kerja; (b) Gaji/Upah (Pay), kebutuhan akan berkurang apabila pembayaran diterima tepat waktu sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan; (c) Promosi (Promosi), ada atau tidaknya waktu sama sekali untuk memperoleh upah yang lebih tinggi dari upah sebelumnya selama pekerja tersebut bekerja; (d) Atasan (Supervisi), apabila masing-masing dapat menghargai dan menghormati satu sama lain, maka hubungan atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik. Bawahan akan berubah warna menjadi coklat ketika penyerang mampu menavigasi perbatasan dengan baik; (e) Pegawai/Pekerja, hubungan antar pihak; (e) Teman kerja (Workers), hubungan antara atasan dengan pegawai dan hubungan pegawai dengan pegawai lain yang sama jenis pekerjaannya ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Aydemir & Arli (2018), kepuasan kerja di tempat kerja dipengaruhi oleh empat faktor: a) Empati; b) Nilai Tempat Kerja; c) Pekerjaan Kuantitatif; dan d) Konflik Antarpribadi. Menurut Rahman, Siddikur., dkk. (2017), faktor yang paling berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja antara lain promosi, lingkungan kerja, stres, keamanan kerja, dan beban kerja. Sebaliknya, faktor yang paling berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja adalah keamanan kerja, stres, dan beban kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purbaningrat & Surya (2013), kinerja karyawan

dipengaruhi secara negatif oleh jadwal kerja sehari-hari, dan mereka menjadi kurang produktif ketika memiliki jadwal kerja yang lebih padat. Stres di tempat kerja dikaitkan dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi.

Menurut Manuaba (2008), kapasitas tubuh manusia dalam melakukan kerja dikenal dengan beban kerja. Kemampuan fisik manusia harus sama atau lebih besar dari jumlah kemampuan fisik dan kapasitas mental yang berhubungan dengan pekerjaan individu untuk memperbaiki kesalahan dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Gawron (2015), etika kerja dapat diartikan sebagai seperangkat aturan, pedoman, kebijakan, prosedur, atau tugas.. Aspek-aspek beban kerja menurut Suwatno (2013) menyatakan bahwa aspek-aspek beban kerja menggunakan aspek-aspek, yang terdiri dari aset kerja efektif, kondisi pekerjaan, jenis pekerjaan yang diberikan, dan standar pekerjaan. Berdasarkan temuan beberapa penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek keseimbangan kehidupan kerja. Aspek ketiga yang dimaksud adalah: (a) Pengertian kelelahan mental: kelelahan mental adalah kelelahan yang disebabkan oleh aktivitas mental yang diperlukan untuk mencapai kelelahan dalam bekerja. Beban kerja mental dapat ditambah dengan seberapa besar aktivitas mental yang dikhususkan untuk mengatasi kejadian cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu; (b) Ciri-ciri fisik beban: beban fisik adalah beban yang ditentukan oleh kekuatan fisik seseorang. Berbagai atribut fisik yang mereka gunakan dapat dilihat dari perilaku mereka; (c) Aspek waktu: waktu merupakan aspek keseimbangan kehidupan kerja, yaitu tujuan atau sasaran yang perlu dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan fenomena tersebut perlu adanya pengukuran dan analisis terkait hubungan persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di *Divisi Quality Assurance and Quality Control* PT. X. Dalam penelitian ini yang menjadi objek persepsi adalah rekan kerja. Persepsi karyawan terhadap stres terkait pekerjaan akan memberikan penafsiran yang berbedabeda terhadap stres terkait pekerjaan. Pegawai yang mempunyai sikap positif terhadap lingkungan kerjanya akan lebih mudah menerima tantangan-tantangan yang ditimpakan kepadanya, sehingga akan berdampak pada semakin tingginya tingkat produktivitas dalam bekerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap lingkungan kerjanya lambat laun akan mengembangkan kebiasaan kerja yang buruk. Hasil analisis dan penelitian dapat dijadikan pedoman untuk meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga produktivitas pekerja dapat optimal Hal ini menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi dengan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang analisisnya berupa angka serta diukur menggunakan ilmu statistika (Sugiyono, 2018). Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasi yang memiliki fungsi untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih (Arikunto, 2019). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X

Populasi merupakan ketentuan umum yang terdiri dari objek serta subjek (Sugiyono, 2016). Kedua nya mempunyai mutu atau kualitas dan ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis lalu ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 98 karyawan yang berstatus karyawan tetap dengan masa kerja minimal lima tahun.

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel merupakan bagian dari populasi yang dipakai untuk subjek. Sampel yang dipakai pada penelitian ini yakni purposive sampling. Teknik purposive sampling merupakan teknik menentukan sampel dengan pertimbangan atau syarat khusus (Sugiyono, 2013).

Adapun kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Karyawan yang bekerja di PT. X
2. Karyawan yang memiliki status karyawan tetap
3. Karyawan yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun
4. Karyawan yang bekerja di divisi *quality assurance & quality control*

Berdasarkan kriteria di atas, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 karyawan. Lalu sebanyak 30 karyawan digunakan sebagai sampel uji coba (try out) dan 68 karyawan digunakan sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis data digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara fenomena yang ditemukan dilapangan dan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja dengan menggunakan SPSS 29.0 for windows. Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan, melewati dua tahapan yaitu uji asumsi dan uji hipotesis. Dalam uji asumsi terdapat dua pengujian yang perlu dilakukan untuk memastikan jenis data sesuai dan dapat dilanjutkan ke uji hipotesis. Kedua uji tersebut yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak (Sugiyono, 2018). Uji normalitas yang digunakan yaitu Kolmogorov smirnov test. Pengujian ini memiliki syarat bahwa data dapat dikatakan memiliki

distribusi normal apabila signifikansinya lebih dari 0,5($p>0,05$)(Azwar,2016). Uji linieritas digunakan untuk mengetahui korelasi dari variabel yang diteliti. Suatu data dapat dikatakan linier apabila nilai signifikansinya ($p<0,05$) atau kurang dari 0,05 (Azwar, 2016). Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik product moment correlation (Karl Pearson) untuk mengetahui hubungan dua variabel yang diteliti. Korelasi pearson produk momen atau disebut juga koefisien korelasi pearson atau Pearson's. r adalah ukuran korelasi linier antara dua variabel bebas dan terikat. Koefisien ini dilambangkan dengan simbol "r" dan nilainya berkisar antara -1 dan 1. Nilai $r = 1$ menunjukkan korelasi positif sempurna (yaitu, jika variabel bebas naik, maka variabel terikat naik), nilai $r = -1$ menunjukkan korelasi negatif sempurna (yaitu, jika variabel bebas naik, maka variabel bebas turun), dan nilai $r = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada korelasi linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Korelasi pearson digunakan dalam statistik untuk menentukan hubungan linier antara dua variabel numerik. Koefisien ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara kedua variabel, apakah hubungannya positif atau negatif, dan apakah hubungan tersebut signifikan. Uji hipotesis ini dibantu dengan SPSS versi 29.0 *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja. Peneliti telah melakukan tahap skoring dari kuesioner dua variabel yang telah dibagikan pada subjek penelitian. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 29.0 *for windows* untuk mencari standar deviasi, mencari nilai rata-rata (mean, serta nilai minimum dan maksimum. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut didapatkan hasil

Tabel 1 Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Persepsi Beban Kerja	68	24	48	35.78	7.047
Kepuasan Kerja	68	65	99	84.18	10.407

Berdasarkan tabel deskripsi statistik di atas telah menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 68 responden. Pada variabel persepsi beban kerja telah diperoleh rata-rata (mean) sebesar 35.78 dengan nilai tertinggi 48 dan terendah 24. Standar deviasi variabel persepsi beban kerja sebesar 7,047 dan standar deviasi variabel kepuasan kerja sebesar 10,407. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki data yang bervariasi karena nilai di atas lebih dari 1 SD ($1SD=6$).

Uji normalitas dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menilai sebaran data antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dengan bantuan SPSSversi 29.0 for windows. Menurut Sugiyono (2015) data uji normalitas dikatakan normal apabila lebih dari 0.05 ($p>0.05$) dan dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai kurang dari 0.05 ($p<0.05$).

Tabel 2 Kategorisasi Distribusi Data Normal

Nilai F Sig	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Hasil Uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel persepsi beban kerja dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Persepsi Beban Kerja	0,200	Data berdistribusi normal
Kepuasan Kerja	0,200	Data berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji tersebut, telah diperoleh bahwa nilai signifikansi dari hasil penelitian untuk variabel persepsi beban kerja sebesar 0,200($p>0,05$), sedangkan untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,200($p>0,05$). Hasil dari kedua variabel menunjukkan berdistribusi normal karena signifikannya lebih dari 0,05.

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara variabel persepsi beban kerja dan variabel kepuasan kerja. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 29.0 for windows. Data dinilai linier apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p<0.05$).

Tabel 4. Kategorisasi Linieritas Data

Nilai F Sig	Karakteristik
Sig > 0,05	Distribusi Data Tidak Linier
Sig < 0,05	Distribusi Data Linier

Hasil Uji menggunakan *Test for Linierity* pada kedua variabel menggunakan bantuan SPSS 29 for windows yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Persepsi Beban Kerja	0,001	Data Linier
Kepuasan Kerja	0,001	Data Linier

Berdasarkan pada tabel diatas telah diperoleh nilai signifikansi hasil penelitian variabel persepsi beban kerja dan kepuasan kerja adalah 0,001. Sehingga nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut adalah kurang dari 0,05 ($p < 0.05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel persepsi beban kerja dan variabel kepuasan kerja adalah linier.

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 29.0 for windows. Tujuan dari uji hipotesis yaitu untuk melakukan pembuktian dari hipotesis apakah “terdapat hubungan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja”.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji correlation pearson product moment dengan bantuan SPSS versi 29.0 for windows. Menurut Sugiyono (2018) analisis variabel digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel dengan besaran korelasi (r) yang memiliki rentang nilai 0 sampai 1. Berikut adalah tabel besaran korelasi :

Tabel 6. Kategori Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Hubungan antar variabel akan dinyatakan signifikan apabila ($p < 0,05$). Apabila ($p > 0,05$) maka hubungan antar variabel dikatakan tidak signifikan (Sugiyono, 2018). Hasil pengujian menggunakan correlation product moment untuk mengetahui hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

		Persepsi Beban Kerja	Kepuasan Kerja
Persepsi Beban Kerja	Pearson Correalation	1	0,402**
	Sig (2 tailed)		<0,001
	Sum of Squares and Cross Product	3327.691	-1975,353
	Covariance	49,667	-29,483
	N	68	68
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	-0,402**	
	Sig (2 tailed)	<0,001	
	Sum of Squares and Cross Product	-1975,353	7255,882
	Covariance	-29,483	108,297
	N	68	68

**Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed)

Berdasarkan hasil uji hipotesis telah menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.001 yang memiliki arti signifikansi (p) kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian “terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.X”.

Nilai korelasi telah menunjukkan bahwa koefisien antara persepsi beban kerja dengan kepuasa kerja sebesar - 0,402 ($r = -0,402$). Nilai tersebut tergolong dalam korelasi sedang memiliki nilai 0,400-0,599. Nilai yang diperoleh dalam tabel korelasi tersebut negatif, sehingga memiliki hubungan yang berlawanan antara variabel persepsi beban kerja dan kepuasan kerja.

Pada koefisien korelasi pearson product momen tuntut menentukan hubungan antara dua variabel apabila besarnya nilai korelasi adalah 0 sampai dengan 1. Koefisien korelasi memiliki arah hubungan dengan ditunjukan tanda negatif (-) maupun (+). Arah hubungan dapat dikatakan positif apabila nilai kedua variabel searah. Hal tersebut memiliki arti bahwa nilai koefisien variabel bebas tinggi maka nilai koefisien variabel terikat juga semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, hubungan dapat dikatakan negatif apabila nilai koefisien variabel bebas tinggi maka nilai koefisien variabel terikat akan rendah yang memiliki artinya hubungan berlawanan (Sarwono, 2006).

Pada penelitian ini telah menunjukkan bahwa arah koefisien korelasinya yaitu negatif. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil analisis korelasi pearson product moment variabel persepsi beban kerja dan variabel kepuasan kerja yaitu -0,402 ($r = -0,402$). Sesuai dengan hasil nilai r yang diperoleh yaitu negatif dengan nilai r -0,402. Hal tersebut dapat

diartikan bahwa semakin tinggi persepsi beban kerja dari karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah persepsi beban kerja dari karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja*Persepsi Beban Kerja	-.402	.162	.646	.418

Koefisien determinasi merupakan variasi dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi telah diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi dari variabel persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,162. Hasil ini memiliki arti bahwa variabel persepsi beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 16,2% dan sebesar 83,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X dengan data yang diambil yaitu 98 karyawan tetap dan tidak tetap divisi quality control & quality assurance dengan masa kerja minimal dua tahun. Hipotesis pada penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X”. Dalam pembuktian hipotesis tersebut, maka perlu dilakukan uji hipotesis yang menghasilkan nilai signifikansi antara variabel persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,001 ($p < 0,05$) yang memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan diterima.

Korelasi Pearson Product Moment selain menghasilkan nilai signifikansi dalam hubungan, juga menghasilkan nilai korelasi. Pada penelitian ini telah menunjukkan bahwa nilai korelasi sebesar -0,402 yang memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki hubungan dengan kategori sedang. Melalui uji ini juga memberikan arti bahwa hasil nilai korelasi negatif memiliki arti bahwa semakin tinggi persepsi beban kerja pada karyawan divisi quality control & quality assurance, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dimilikinya. Begitupun sebaliknya, apabila persepsi beban kerja karyawan divisi quality control & quality assurance semakin rendah, maka kepuasan kerja yang dimiliki akan semakin tinggi.

Beban kerja, menurut Gawron (2008), adalah kebutuhan untuk menyelesaikan tugas sebagai upaya dan sebagai kegiatan atau prestasi. Nurendra (2016) menjelaskan beban kerja sebagai tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan agar tugas dapat diselesaikan dengan cepat. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan membutuhkan lebih banyak energi atau perhatian untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang berasal dari seorang karyawan yang mencintai dan menyukai pekerjaannya. Robbins dan Judge (2015) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut.

Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan menyebabkan turunnya semangat dalam bekerja. Selain itu, seseorang yang tingkat kepuasan kerja rendah akan cenderung tidak menyukai pekerjaannya yang berakibat pada rasa bosan dan kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Akan tetapi sebaliknya, jika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka dirinya akan memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar. Sehingga seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan bekerja dengan maksimal. Sesuai dengan pendapat Gunawan (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap menurunnya kepuasan.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan nilai rata-rata setiap aspek dari variabel kepuasan kerja yaitu pada aspek pengawasan (supervision) sebesar 2,91, pada aspek rekan kerja (workers) sebesar 2,95, pada aspek gaji (pay) sebesar 2,96, pada aspek promosi (promotion) sebesar 3,04, dan aspek pekerjaan itu sendiri (work it self) sebesar 3,10. Berdasarkan nilai tersebut telah menunjukkan bahwa aspek pengawasan (supervision) memiliki aspek yang terendah. Hal tersebut sesuai dengan keadaan yang ada di perusahaan dimana karyawan saat mengalami kesulitan pada pekerjaan akan tetap dituntut untuk menyelesaikan dengan tepat, sehingga karyawan mempersepsikan beban kerja yang diemban tinggi dan akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Aspek pekerjaan itu sendiri (work it self) merupakan aspek dengan rata-rata yang paling tinggi dibandingkan dengan aspek lain. Pada aspek pekerjaan itu sendiri memiliki rata-rata 3,10. Kondisi ini sesuai dengan hasilHal tersebut dapat dikatakan bahwa para karyawan merasa pada pekerjaan yang diampunya tergolong dalam kategori berat. Sesuai dengan keadaan perusahaan, dimana para karyawan dalam divisi tersebut kegiatan dalam pekerjaannya banyak dan kompleks dibandingkan dengan divisi lain. Hal ini sesuai dengan teori Dhini (2013)

menyatakan bahwa pada saat karyawan merasa puas saat bekerja, maka ia akan berusaha secara optimal untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Pada aspek promosi (promotion) pada karyawan memiliki rata-rata tergolong sedang yaitu mendapat nilai 3,04. Hal tersebut bermakna bahwa para karyawan merasa mendapatkan kesempatan berkembang dalam karirnya. Sehingga para karyawan apabila mendapatkan kesempatan tersebut maka akan tertantang dalam bekerja dan berdampak pada pertumbuhan perusahaan. Kondisi ini sesuai menurut Utami (2015) yang menyatakan bahwa terdapat Hubungan langsung antara promosi dengan kepuasan kerja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Aspek gaji (pay) menjadi aspek yang memperoleh nilai rata-rata sedang yakni sebesar 2,96. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa puas apabila gaji atau upah yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan dan sesuai dengan usaha yang dilakukan. Kondisi ini terkait dengan yang ada pada perusahaan, dimana karyawan memiliki banyak tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu yang ditentukan, akan tetapi pemberian upah dinilai belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja perusahaan. Kondisi ini sesuai dengan teori Robbins (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, perbandingan antara hukuman dan pujian yang diterima (reward & punishment), ketika kebutuhan terpenuhi melalui upah atau imbalan yang mereka harapkan, maka karyawan akan merasa puas.

Pada aspek rekan kerja (workers) pada karyawan divisi quality control & quality assurance memiliki nilai rata-rata tergolong sedang yakni sebesar 2,91. Hal tersebut dapat diartikan bahwa para karyawan dalam bekerja pasti akan memiliki rekan dalam melakukan pekerjaan. Maka apabila karyawan memiliki hubungan yang baik dengan para rekannya, maka karyawan akan nyaman dalam bekerja dan begitupun sebaliknya. Hal ini sesuai dengan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan satu dengan yang lain akan bekerja untuk diri sendiri saja.

Perolehan rata-rata nilai juga ditunjukkan pada aspek-aspek dari variabel persepsi beban kerja, yaitu pada aspek mental memiliki rata-rata sebesar 2,44, aspek waktu memiliki rata-rata sebesar 2,40, dan aspek fisik memiliki nilai rata-rata sebesar 2,31. Pada hasil tersebut telah diperoleh bahwa aspek mental adalah aspek dengan nilai rata-rata tertinggi dengan perolehan 2,44. Hal tersebut sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan PT. X, dimana para karyawan khususnya pada divisi quality control & quality assurance memiliki persepsi beban kerja mental yang tinggi. Dimana para karyawan dihadapkan dengan berbagai customer

baik dari dalam negeri maupun luar negeri yang saat ini mayoritas berasal dari institusi pertahanan dan perwakilannya berpangkat perwira tinggi. Sehingga para karyawan harus berpikir dengan benar dan juga berinteraksi dengan baik. Aspek pada variabel persepsi beban kerja yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu aspek fisik dengan perolehan nilai 2,31. Hal tersebut dapat diketahui bahwa para karyawan divisi quality control & quality assurance memiliki beban kerja fisik yang cukup tinggi, yakni mereka diadapkan untuk dapat bekerja didalam kantor dan juga turun ke lapangan saat inspeksi. Hal ini para karyawan kadang mengalami kelelahan secara fisik.

Pada hasil nilai rata-rata dalam kategori sedang yaitu pada aspek waktu dengan nilai rata-rata 2,40. Hal tersebut dapat diketahui bahwa dalam perusahaan khususnya divisi quality control & quality assurance, para karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Pada penelitian ini telah ditemukan adanya hubungan antara variabel persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja. Hal tersebut berarti, semakin tinggi persepsi beban kerja, maka akan semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan PT. X. pada penelitian ini telah membuktikan bahwa persepsi beban kerja dapat digunakan untuk upaya meningkatkan kepuasan kerja. Rata-rata aspek yang rendah dalam kepuasan kerja yakni pengawasan (supervision). Sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja maka yang perlu dilakukan yaitu dengan meningkatkan aspek kekuatan pengawasan (supervision). Dimana usaha yang dapat dilakukan yakni dengan meningkatkan pengawasan atau pendampingan oleh pimpinan agar para karyawan dapat bekerja dengan tekun dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar kualitas. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rahmawan Surya Hanidya (2018) dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan”. Berdasarkan hasil analisis penelitian tersebut adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surakarta. Semakin tinggi persepsi beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja-nya. Persepsi beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 45,1% pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafita Rusni (2019) dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru SMA Negeri Payakumbuh Barat”. Berdasarkan hasil analisis penelitian tersebut terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dan stres kerja dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri Payakumbuh Barat. Hal tersebut telah membuktikan bahwa persepsi beban kerja terdapat hubungan yang kuat dengan

kepuasan kerja pada Guru SMA Negeri Payakumbuh Barat. Penelitian Yo dan Surya (2015) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek sejumlah 55 pegawai PT Lianinti Abadi di Denpasar. Hasil penelitian ini menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan maka meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

Persepsi beban kerja pada karyawan memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat ketika para karyawan mengerjakan tugas yang diberikan melebihi batas waktu yang ditentukan serta kualitas pekerjaan yang dibawah standar. Melalui persepsi beban kerja yang tinggi pada perusahaan maka tingkat kepuasan kerja yang dimiliki para karyawan akan rendah. Koefisien pada penelitian ini yaitu 16,2%. Hasil tersebut membuktikan bahwa persepsi beban kerja berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan dan 83,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Fokus pada penelitian ini yaitu hanya pada persepsi beban kerja hanya pada persepsi beban kerja dan kepuasan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan hipotesis hubungan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi *quality control & quality assurance* PT. X di Kota Surabaya. Berdasarkan hasil uji analisis dan pembahasan pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi beban kerja dengan variabel kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hubungan korelasi antara variabel persepsi beban kerja dan kepuasan kerja memiliki arah yang negatif. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi persepsi beban kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah kepuasan karyawan divisi *quality control & quality assurance* di PT.X Kota Surabaya. Begitu pula sebaliknya bahwa semakin persepsi beban kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

SARAN

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyampaikan saran bagi instansi dan peneliti selanjutnya, yakni sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan/Instansi

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini untuk menjamin kelancaran operasional bisnis, langkah pertama adalah perencanaan sumber daya manusia. Dengan melakukan evaluasi beban kerja yang menyeluruh, perusahaan dapat menemukan pekerjaan yang membutuhkan perhatian tambahan dan menemukan cara untuk menyelesaikan masalah dengan cara yang efektif, seperti mengajar karyawan, memberikan delegasi yang tepat, atau mengatur ulang beban kerja. Untuk menjaga produktivitas yang konsisten, juga penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja serta memperhatikan kesehatan mental pekerja. Perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan kesuksesan bersama melalui komunikasi terbuka, penilaian kinerja yang adil, dan pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mencapai tujuan mendalam mengenai hubungan antara persepsi karyawan tentang beban kerja dan kepuasan kerja mereka di divisi quality control & quality assurance. Namun, langkah berikutnya adalah memperluas subjek penelitian ke seluruh departemen perusahaan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas. Oleh karena itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu membangun teori psikologi industri dan organisasi yang lebih baik serta metode manajemen SDM yang efisien.

DAFTAR REFERENSI

- A.S, Munandar. (2001). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI.
- Ahyar, H., Andriani, H., & Sukmana, D. (2020). Buku metode penelitian kualitatif & kuantitatif (1st ed., H. Abadi, Ed.). CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). Penyusunan skala psikologi (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). Penyusunan skala psikologi. Pustaka Belajar.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan sumber daya manusia. CV. Pena Persada.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudas). Universitas Muria Kudus.

- Gawron, V. J. (2011). *Human performance, workload, and situational awareness measures handbook*. CRC Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia (14th ed.)*. Bumi Aksara.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. UNESA University Press.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku organisasi (10th ed.)*. ANDI.
- Manuaba. (2000). *Hubungan beban kerja dan kapasitas kerja*. Rinek Cipta.
- Rahman, S., Haq, N., & Karim, M. M. (2017). An analysis on job satisfaction of employees in Govt banks. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(6), 18-25. <https://doi.org/10.9790/487X-1906031825>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2002). *Perilaku organisasi*. Salemba.
- Tukimin, S. M. (2014). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Kultura*, 15, 4189-4384.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. CV. Qiara Media.
- Yo, P. M., & Surya, I. B. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 4(5), 1149-1165. Retrieved March 27, 2018.
- Yulianti, P., & Monalisa. (2017). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Elmas Sentosa Abadi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-15.