

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM
BULOG KANTOR WILAYAH JAWA BARAT**



SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen

Oleh :

Bimo Satria Syihab

6031901201

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**THE EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE
SATISFACTION IN PUBLIC COMPANIES BULOG
OFFICES IN WEST JAVA**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirement for bachelor's Degree in
Managements

By :

Bimo Satria Syihab

6031901201

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGAM IN MANAGEMENT

Accredited LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM BULOG KANTOR
WILAYAH JAWA BARAT

Oleh :

Bimo Satria Syihab

6031901201

Bandung, Januari 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Katlea Fitriani, ST., M.S.M., CIPM.

Pembimbing Skripsi,

Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, SE.,M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Bimo Satria Syihab
Tempat, Tanggal Lahir : Balikpapan, 18 Oktober 2001
NPM : 6031901201
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

"PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM BULOG KANTOR WILAYAH JAWA BARAT"

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Dr Regina Deti Mulyo Harsono, SE., M.M. dan Indrasari Tjandraningsih, Dra., MA.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri :

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam
Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung, 10 Januari 2024
Dinyatakan tanggal : 10 Januari 2024
Pembuat pernyataan :



(Bimo Satria Syihab)

ABSTRAK

Penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan karyawan saat bekerja agar hasil kerja yang diberikan karyawan dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Maka kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting bagi Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat. Penulis menemukan adanya fenomena beban kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil *preliminary research* yang dilakukan untuk mengetahui masalah yang terjadi di perusahaan, ditemukan adanya masalah pada beban kerja yang diberikan perusahaan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui Beban Kerja (X) beserta dimensinya (Beban Mental, Beban Waktu, Beban Fisik), Kepuasan Kerja (Y) beserta dimensinya (Apresiasi atas hasil kerja, Pemenuhan nilai terhadap diri sendiri, Supervisi, Gaji dari perusahaan, Kesempatan untuk maju (promosi)), pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat.

Metode penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik *non-probability sampling* digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan 40 responden dari keseluruhan populasi dengan cara penyebaran kuesioner kepada sampel karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat. Data yang diperoleh dan diolah menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Berawal dari hasil pengujian dan analisis data, ditemukan tingkat beban kerja dan kepuasan kerja karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat berada pada interpretasi cukup. Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Industri pertanian, Beban Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

It is important for a company to pay attention to the employee's comfort while working so that the result of the work given by employees can be in line with the company's objectives. Then employee satisfaction becomes an important factor for the BULOG General Company of the West Java Region Office. The author finds that there is a workload phenomenon that affects employee job satisfaction. Based on the results of preliminary research carried out to find out the problems that occurred in the company, it was found that there were problems in the workload given to the company that affected employee satisfaction.

The aim of this research is to find out the workload (X) with its dimensions (Mental load, Time load, Physical load), Work satisfaction (Y) and its dimension (Appreciation of work results, Self-worth fulfillment, Supervision, Wages from the company, Opportunities to advance (promotion)), the impact of workload on employee employment satisfaction in the General Company BULOG Office of the West Java Territory.

This research method is explanatory research using quantitative methods with a type of descriptive research. The non-probability sampling technique is used to sample 40 respondents from the entire population by distributing a questionnaire to a sample of employees of the BULOG General Company of the West Java Region Office. Data obtained and processed using descriptive statistical analysis and simple linear regression analysis.

Starting from the results of testing and data analysis, found the level of workload and employee satisfaction of the General Company BULOG West Java Regional Office is in sufficient interpretation. In this study it is also known that the workload has a positive influence on employee job satisfaction.

Keywords: *Agricultural Industry, Workload, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha-Esa, atas rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitiannya yang berjudul. **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM BULOG KANTOR WILAYAH JAWA BARAT”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Katolik Parahyangan, Bandung. Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi manfaat bagi pihak perusahaan dan pembaca. Proses penulisan skripsi ini dilalui oleh berbagai rintangan, sehingga penulis banyak diberikan bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam melewati segala hambatan dalam proses penulisan skripsi ini. Diantaranya adalah kepada :

1. Allah SWT. atas ridha dan karunia-Nya yang selalu menyertai penulis selama masa perkuliahan.
2. Kedua orang tua penulis, Bapak Langgeng Wisnu Adinugroho dan Ibu Wiwin Indriani, beserta kakak Vania Melati Pramesty dan adik Yasmintha Feyruz Chalisa yang selalu mendoakan, memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Katlea Fitriani, ST., MSM., CIPM. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen.
4. Ibu Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, SE., M.M. Selaku dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan perhatian, membimbing, bantuan, masukan dan arahan untuk membangun penulisan skripsi ini.
5. Ibu Indrasari Tjandraningsih, Dra., MA. Selaku ko-dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan perhatian, membimbing, bantuan, masukan dan arahan untuk membangun penulisan skripsi ini.
6. Ibu Inge Barlian, Dra., Akt., MSc. Selaku dosen wali penulis di Universitas Katolik Parahyangan yang telah membantu dan memberikan arahan selama masa perkuliahan penulis.
7. Seluruh dosen pengajar Program Studi Manajemen yang telah memberikan

ilmu, wawasan, dan pengalaman selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.

8. Seluruh Bapak/Ibu staff administrasi Progam Studi Manajemen di Universitas Katolik Parahyangan yang telah membantu urusan terkait administrasi dan kemahasiswaan serta informasi yang disampaikan kepada penulis.
9. Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian tugas akhir ini.
10. Seluruh karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat yang dengan rela menjadi narasumber serta memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
11. Teman-teman dari KMK yang telah membantu dan memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman dari Grup JP Skripsi Insani yang telah membantu dan memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman mahasiswa Progam Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan angkatan 2019 yang telah berjuang bersama.
14. Seluruh pihak yang tanpa mengurangi rasa hormat tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberi semangat, dukungan, serta bantuan kepada penulis.

Akhir kata, saya selaku penulis mengucapkan sebesar-besarnya kepada semua orang yang telah membantu proses pengerjaan skripsi dan semoga kita berada di dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa dan selalu diberikan kasih sayang.

Bandung, Januari 2024



Bimo Satria Syihab

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kerangka Berpikir	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kerangka Konseptual.....	11
2.1.1 Kepuasan Kerja	11
2.1.2 Beban Kerja.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu	15
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1 Metode dan Jenis Penelitian	19
3.2 Teknik Pengumpulan Data	19
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	22
3.5 Skala Pengukuran	26
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	27
3.6.1 Uji Validitas	27
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	27
3.7 Teknik Analisis Data.....	28
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	28
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	29
3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	30
3.7.4 Uji Koefisien Determinasi.....	31
3.8 Objek Penelitian	31

3.8.1	Profil Perusahaan.....	31
3.8.2	Struktur Organisasi	33
3.8.3	Profil Responden	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		37
4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	37
4.1.1	Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja	37
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	43
4.2	Uji Asumsi Klasik	50
4.2.1	Uji Normalitas	50
4.2.2	Uji Heteroskedastisitas	52
4.3	Analisis Regresi Linear Sederhana	53
4.4	Uji Koefisien Determinasi.....	54
4.4	Pembahasan.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		56
5.1	Kesimpulan	56
5.2	Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....		60
LAMPIRAN.....		63

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target Penjualan Perusahaan.....	4
Tabel 1.2 Jawaban Hasil Wawancara.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Beban Kerja	23
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	24
Tabel 3. 3 Skala Likert.....	27
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	28
Tabel 3. 5 Interpretasi Rata-Rata Perhitungan X dan Y	29
Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja	38
Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif Dimensi Beban Mental.....	39
Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Dimensi Beban Waktu.....	41
Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Dimensi Beban Fisik	43
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Dimensi Apresiasi Atas Hasil Kerja	46
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Dimensi Nilai Terhadap Diri Sendiri.....	47
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Dimensi Supervisi.....	48
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Dimensi Gaji Dari Perusahaan	49
Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Dimensi Kesempatan Untuk Maju (Promosi).....	51
Tabel 4. 11 Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	54
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	56
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Squared</i>).....	57
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran.....	10
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Perusahaan	34
Gambar 3. 2 Jenis Kelamin Responden.....	35
Gambar 3. 3 Usia Responden	36
Gambar 3. 4 Divisi Responden	36
Gambar 4. 1 Histogram Normalitas	53
Gambar 4. 2 <i>Non Probability Plot (P-Plot)</i>	53
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	66
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	71
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	77
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa tahun kebelakang perkembangan era globalisasi semakin tinggi dan banyak teknologi yang semakin maju di sektor industri pertanian. Seiring perkembangan zaman, karyawan harus memiliki kompetensi yang mumpuni dalam menggunakan keahliannya agar produk atau jasa yang dihasilkan memiliki kualitas yang tinggi. Karyawan merupakan faktor penting dalam dunia industri, peran karyawan seperti pemeran yang menggerakkan dunia industri dalam menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas. Dalam mengolah tenaga kerja yang mumpuni diperlukan adanya sistem tenaga kerja yang berguna untuk memaksimalkan kompetensi dari karyawan yang dimiliki agar karyawan yang dimiliki cukup untuk memproduksi barang dan jasa. Perusahaan juga perlu memperhatikan distribusi tugas kepada karyawan agar mereka dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting yang harus terdapat pada suatu organisasi dan perusahaan. Menurut Panggabean (2020) sumber daya manusia merupakan beberapa manusia yang digunakan perusahaan untuk tercapainya tujuan atau visi dan misi dari perusahaan. Pada suatu perusahaan pasti terdapat sumber daya manusia (karyawan) yang bertugas untuk mengerjakan pekerjaan agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Jika sumber daya manusia tidak terdapat pada suatu perusahaan atau bahkan sumber daya manusia tersebut memiliki kinerja yang buruk, tentu perusahaan tidak bisa beroperasi dengan optimal dan visi misi perusahaan tidak akan tercapai. Maka dari itu, agar karyawan bisa memberikan kinerja yang baik, perusahaan harus memperhatikan kepuasan dari setiap karyawannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting, karena dapat memberikan pengaruh terhadap proses jalannya perusahaan secara menyeluruh. Berdasarkan data survei yang dikutip pada Jobstreet.com pada tahun 2022 dengan melibatkan 17.623 responden, terdapat 73% karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka dapatkan. Ketidaksesuaian pendidikan dengan

pekerjaan, gaji dan kompensasi yang dianggap rendah, kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja, dan persaingan yang ketat di antara rekan kerja adalah beberapa penyebab ketidakpuasan tersebut. Penurunan produktivitas kerja adalah hasil dari komponen-komponen ini. Setiap orang ingin merasa puas dengan pekerjaannya, dan tingkat kepuasan tersebut berbeda-beda tergantung pada sudut pandang setiap orang. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka semakin tinggi. Sebaliknya, semakin banyak aspek pekerjaan yang tidak memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja pada setiap karyawan ini harus diperhatikan bagi setiap perusahaan, karena kepuasan kerja pada karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang diberikan oleh karyawan. Jika karyawan mendapatkan kepuasan saat bekerja, karyawan tersebut akan termotivasi dan menjadi lebih semangat dengan semua kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan tersebut tidak terwujud, justru bisa memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena faktor tersebut bisa mempengaruhi kualitas kerja dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan terlihat tidak sejalan dengan standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan dan adanya pekerjaan atau tugas dari karyawan yang tidak terselesaikan. Menurut Jufrizen (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku serta keadaan emosional karyawan terhadap tugas yang dilaksanakannya, situasi di lingkungan kerjanya, beserta penghargaan atau kompensasi yang diterima dan evaluasi hasil kerjanya. Menurut Fadhil et.al (2022) faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan, salah satunya adalah beban kerja.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan seharusnya sejalan dengan kapasitas dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Apabila hal tersebut tidak sesuai dengan kapasitas dan keahlian yang dimilikinya, maka dalam jangka waktu kedepan dapat memunculkan masalah pada karyawan tersebut, seperti menurunnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan saat sedang bekerja. Menurut Suci R. Mar'ih (2017) beban kerja merupakan besaran tugas yang wajib dilakukan seperti waktu kerja, dorongan kerja, dan banyaknya tanggung jawab atas tugas yang

dikerjakannya. Menurut Sunarso dalam Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018) beban kerja merupakan beberapa kegiatan yang wajib untuk dibereskan oleh karyawan pada suatu organisasi atau pemegang jabatan pada kurun waktu tertentu. Beban kerja berlebih akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, yang dimana beban kerja yang melebihi kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian dari Fadhil et.al (2022) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menandakan bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dan kurangnya penghargaan dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dapat membuat turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini juga terdapat beberapa kesamaan dengan dengan penelitian terdahulu yang dibuat oleh Wachid Hasyim (2020) pada PT. Yaskawa Electric Indonesia, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada objek penelitiannya tersebut. Selain itu, terdapat beberapa kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andri Wijaya (2018) terhadap karyawan di Hotel Maxone kota Malang, yang memaparkan bahwa semakin besar beban kerja dan meningkatnya tingkat stress karyawan dapat membuat menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan Umum BULOG merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Bisnisnya mencakup logistik dan penyimpanan, pengendalian hama, distribusi kantong plastik, operasi transportasi, perdagangan makanan, dan ritel. Perusahaan Umum BULOG terus melakukan tugasnya sebagai perusahaan pemerintah yang bertanggung jawab untuk memenuhi misi masyarakat. Tugasnya termasuk menjaga harga bahan makanan pokok stabil, terutama harga pokok, mengelola stok pangan, mendistribusikan beras kepada orang miskin (Raskin), dan melakukan hal lain yang berkaitan dengan industri pertanian. Berikut dibawah ini adalah data target penjualan dari Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat:

Tabel 1. 1
Target Penjualan Perusahaan

Tahun	Target	Realiasi Penjualan
2020	Rp. 1,458,921,719,227.32	Rp. 2,001,155,585,506.27
2021	Rp. 1,039,102,483,838.26	Rp. 152,287,610,410.00
2022	Rp. 752,112,115,310.25	Rp. 166,067,722,569.90
2023	Rp. 908,642,111,277.29	Rp. 774,762,744,031.47

Sumber: Data Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa realisasi penjualan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat dalam tiga tahun terakhir tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dalam mencapai target yang seharusnya dicapai. Melihat adanya fenomena tersebut, kemudian penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat untuk mengetahui permasalahan apa yang sebenarnya sedang terjadi di perusahaan.

Penulis dalam penelitian ini melakukan wawancara kepada manajer Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat pada bagian divisi HR untuk mendapatkan informasi tambahan terkait fenomena atau permasalahan yang sedang dialami perusahaan. Saat dilakukannya wawancara, manajer tersebut mengutarakan bahwa kualitas kerja para karyawan saat ini cenderung menurun. Hal tersebut manajer sampaikan karena kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan dibawah standar yang semestinya dan hasil kerja karyawan yang tidak memenuhi target-target perusahaan. Setelah mendapatkan informasi dari manajer divisi HR, kemudian penulis juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat. Pada wawancara tersebut beberapa karyawan mengatakan bahwa adanya perbedaan dan ketidakseimbangan pada tingkat beban pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada satu divisi dengan divisi lainnya mempengaruhi kondisi kepuasannya dalam bekerja. Karyawan lain juga menambahkan perusahaan sering memberikan pekerjaan yang berlebihan yang

tidak dapat diselesaikan oleh karyawan dengan tepat waktu. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat melalui hasil wawancara pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2

Jawaban Hasil Wawancara Karyawan

Indikator Kepuasan Kerja	Jumlah Karyawan	Jawaban Wawancara
Pekerjaan	5 orang	<ul style="list-style-type: none"> - Sebanyak 5 responden mengatakan bahwa perusahaan sering memberikan pekerjaan yang berlebihan dengan waktu kerja yang tidak sesuai, sehingga sering sekali karyawan merasa kewalahan sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. - Sebanyak 3 dari 5 responden mengatakan bahwa adanya ketidakseimbangan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan satu dengan yang lainnya, sehingga karyawan merasa kurang adanya keadilan dari perusahaan dikarenakan ada karyawan yang mendapatkan pekerjaan yang berat dan ada karyawan yang mendapatkan pekerjaan lebih ringan.
Upah	5 orang	<ul style="list-style-type: none"> - Sebanyak 4 dari 5 responden mengatakan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan tidak seimbang dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. - Sebanyak 5 responden mengatakan jika adanya pekerjaan yang belum terselesaikan dan mengharuskan karyawan untuk melakukan lembur, perusahaan tidak memberikan bonus atau uang lembur, sehingga hal tersebut membuat karyawan kurang bersemangat atau termotivasi untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik. - Sebanyak 3 dari 5 responden mengatakan ketidakseimbangan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan satu dengan yang lainnya tidak didukung dengan perbedaan gaji, sehingga karyawan merasa

		kurang adil dikarenakan dengan gaji yang sama namun dengan beban pekerjaan yang berbeda.
Promosi	5 orang	- Sebanyak 5 responden mengatakan bahwa kenaikan jabatan di perusahaan akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan hasil kerja yang baik.
Pengawas	5 orang	- Sebanyak 4 dari 5 responden mengatakan bahwa pengawasan yang dilakukan atasan kepada bawahannya sudah cukup baik dalam memberikan dukungan dan mendorong bawahannya untuk dapat bekerja lebih baik, namun sisanya mengatakan bahwa atasan masih kurang memperhatikan kualitas kerja dari karyawannya.
Rekan Kerja	5 orang	- Sebanyak 4 dari 5 responden mengatakan bahwa hubungan antar karyawan sering mengalami keributan dikarenakan adanya perbedaan pendapat dan adanya beberapa karyawan yang tidak mau menerima pendapat dari orang lain.

Sumber: Hasil wawancara penulis

Pada data hasil preliminary research tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat dapat dikatakan rendah sehingga berdampak pada kualitas kerja karyawan maupun perusahaan. Penurunan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan diasumsikan disebabkan karena beban kerja yang berlebih yang diberikan oleh Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat dalam memberikan pekerjaan pada karyawannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, karena kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai faktor krusial yang dapat mendorong semangat kerja karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diampunya.

Berdasarkan latar belakang dan hasil preliminary research tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat beban kerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat ?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dirumuskan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat beban kerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Umum BULOG Kantor Wilayah Jawa Barat.

1.4 Kerangka Berpikir

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah kepribadian positif yang berasal dari karyawan yang meliputi pikiran dan perilaku terhadap tugas yang telah diberikan melalui evaluasi diantara pekerjaan sebagai rasa menghormati dalam meraih nilai-nilai penting pekerjaan. Terwujudnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meningkatnya produktivitas perusahaan serta tercapainya tujuan atau target perusahaan.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dan harus dikerjakan oleh karyawan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Pekerjaan yang mampu dibersihkan oleh karyawan bisa mewujudkan tujuan dan target perusahaan yang nantinya akan berguna bagi perkembangan perusahaan.

2. Upah

Upah berkaitan dengan hak atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan, atas tanggung jawab atau pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan. Perusahaan harus memberikan upah kepada karyawan yang sesuai dan seimbang dengan pekerjaan yang diberikan yang bersifat mengikat dan mampu mendorong semangat karyawan dalam bekerja.

3. Promosi

Promosi berkaitan dengan pemindahan karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang baru yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan, akan diikuti dengan pekerjaan, tanggung jawab, serta wewenang yang lebih tinggi dibanding jabatan sebelumnya. Hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dapat mendorong mereka untuk terus berkembang dan meningkatkan karir mereka.

4. Pengawas

Pengawasan dilakukan oleh atasan untuk memantau kinerja dari setiap karyawan dan memberikan pengembangan karir terhadap karyawan. Dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memberikan keputusan juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan partner dalam bekerja yang diharapkan mampu untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah ditugaskan. Apabila terdapat pekerjaan yang berat, namun dikerjakan secara bersama tentu pekerjaan tersebut akan terasa lebih mudah dan lebih cepat untuk dibersihkan. Jika rekan kerja mampu bekerja sama dengan baik, maka hubungan antar rekan kerja dapat terjalin dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan.

Menurut Siswanto (2017) beban kerja merupakan beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam suatu perusahaan atau petinggi perusahaan secara terstruktur dengan menganalisa jabatan, beban kerja, serta manajemen lainnya dalam kurun waktu tertentu agar bisa memperoleh informasi mengenai keberhasilan dan ketepatan kerja dalam perusahaan. Tingginya beban kerja yang melebihi kapasitas dan keterampilan karyawan dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja mereka, yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja, sehingga bisa berdampak buruk bagi perusahaan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.

Adapun dimensi-dimensi beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) meliputi :

1. Kondisi pekerjaan

Perusahaan yang memberikan pekerjaan kepada karyawan juga harus memperhatikan kondisi tempat kerja karyawan, agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan seefisien mungkin, sehingga mampu menyelesaikan semua tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Jika kondisi kerja tidak mendukung akan menyulitkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

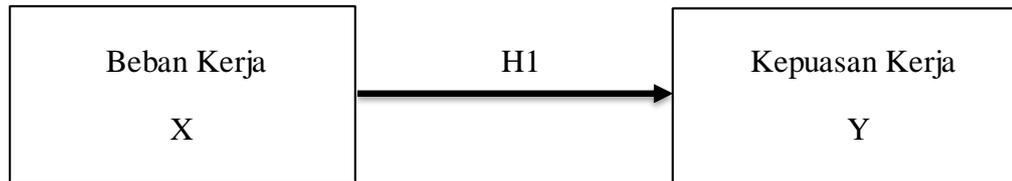
2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja juga harus diperhatikan oleh perusahaan dengan memikirkan karyawannya, agar karyawan tidak kelelahan dalam bekerja. Jika waktu kerja berlebih diberikan kepada karyawan, maka bisa membuat menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada performa karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tugasnya, sehingga dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan seperti menurunnya produktivitas dan tidak tercapainya target perusahaan.

3. Target yang harus dicapai

Setiap perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai agar perusahaan dapat terus berjalan dan mendapatkan keuntungan. Dengan memberikan target kepada karyawan, diharapkan karyawan mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan menyelesaikannya agar target tersebut dapat terwujud.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan model kerangka berfikir yang didukung dengan teori-teori dasar, maka dapat dirumuskan pernyataan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.