



**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA USAHA PEMECAHAN KEMIRI NAGARI  
PADANG MAGEK KECAMATAN RAMBATAN**

**SKRIPSI**

*Ditulis Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
(S-1)  
Jurusan Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

**PUJA AFRIMARTA**  
**NIM.1730404066**

**JURUSAN MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BATANGHARI  
2021**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puja Afrimarta  
Nim : 1730404066  
Tempat/Tanggal Lahir : batusangkar/06 Maret 1998  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA USAHA PEMECEHAN KEMIRI NAGARI PADANG MAGEK KECAMATAN RAMBATAN** ” adalah hasil karya saya sendiri bukan plagiat, kecuali yang dicantumkan sumbernya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Semikian surat ini saya buat untuk dapat digunakan dengan semestinya.

Batusangkar, 16 Agustus 2021

Saya yang menyatakan,

A 6000 Rupiah Indonesian postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL', '6000', and 'POS SAH PUS 1236747'.

**Puja Afrimarta**

1730404066

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **Puja Afrimarta**, NIM. 1730404066 dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan"** memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang Munaqasah.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 15 Juli 2021

Ketua Jurusan

Pembimbing

Manajemen Bisnis Syariah



Mirawati, MA. Ek

NIP. 198601012015032004



Mirawati, MA. Ek

NIP. 198601012015032004



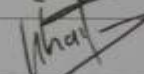
Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Batusangkar



Dr. H. Rizal, M.Ag., CRP  
NIP. 197310072002121001

### PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi yang ditulis oleh Puja Afrimarta, NIM 1730404066, dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecah Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan" telah di uji dalam sidang munaqasyah skripsi Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar pada hari Selasa, 27 Juli 2021 dan dinyatakan telah diterima sebagai syarat memperoleh gelar Srata Satu (S-1) Sarjana Ekonomi (SE) dalam Ilmu Manajemen Bisnis Syariah.

No	Nama Penguji	Status Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Mirawati, MA, Ek 198601012015032004	Ketua Sidang		20/8-2021
2.	Rahmat Firdaus, M.E, Sy -	Anggota I		17/8/2021
3.	Khairulis Shobirin, SE., MM -	Anggota II		19/8/21

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)  
Batusangkar



Dr. H. Rizal, M. Ag. CRP  
NIP/197310072002121001

## ABSTRAK

**Puja Afrimarta, NIM 1730404066, Judul Skripsi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan.** Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar 2021.

Pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah adanya beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada usaha pemecahan kemiri nagari padang magek kecamatan rambatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada usaha pemecahan kemiri nagari padang magek kecamatan rambatan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Field Research* (penelitian lapangan) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada usaha pemecahan kemiri nagari padang magek kecamatan rambatan yaitu sebanyak 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang responden dengan menggunakan metode *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan maka metode dalam pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan membagikan kuesioner. Cara pengolahan data yang terkumpul dengan menggunakan *SPSS (Statistical Product and Service Solution )22 for Windows*.

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan maka diketahui beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada usaha pemecahan kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b>	
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b>	
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Dan Luaran Penelitian.....	5
G. Defenisi Operasional .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Landasan Teori .....	7
1. Beban Kerja .....	7
2. Kepuasan Kerja.....	20
3. Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan .....	31
B. Penelitian Yang Relevan .....	32
C. Kerangka Berfikir .....	34
D. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Jenis Penelitian .....	36
B. Latar Dan waktu Penelitian .....	36
C. Populasi Dan Sampel.....	37
D. Pengembangan Instrumen.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39

F. Teknik Analisis Data .....	40
G. Uji Hipotesis .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>42</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
1. Sejarah Usaha Pemecahan Kemiri .....	42
B. Penguji Data Instrumen .....	43
1. Uji Validitas .....	43
2. Uji Realiabilitas.....	44
C. Analisi Data .....	45
1. Uji Regresi Linear Sederhana .....	45
2. Uji Koefisien Determinasi .....	46
3. Pengujian Hipotesis Uji T .....	47
D. Pembahasan Penelitian .....	48
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>50</b>
A. Kesimpulan.....	50
B. Implikasi .....	50
C. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>52</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2 1 Waktu Penelitian .....</b>	<b>36</b>
<b>Tabel 2 2 Kisi Kisi Instrumen .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 2 3 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 2 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 2 5 Uji Reliabilitas .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 2 6 Regresi Linear Sederhana.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 2 7 Uji Koefisien Determinasi .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 2 8 Uji T.....</b>	<b>47</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	34
-----------------------------------	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya.

Dalam menghadapi arus globalisasi seperti saat ini, potensi sumber daya manusia (SDM) harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengukuran kepuasan kerja karyawan. Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan. Kepuasan kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan manusia, karena kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai, dan dinikmati. Untuk itu manusia ada dorongan untuk melakukan pekerjaan.

Untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, maka suatu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja

adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik, selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta ketrampilan karyawan. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari organisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif. Kepuasan kerja seperti luapan perasaan suka maupun tidak suka, puas maupun tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diukur dari sifat kerja, penghargaan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan-rekan kerja sementara. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (Sutrisno E. , 2014, p. 73) . Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013, p. 15).

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang ada di dalam diri karyawan yang dibawa dalam diri karyawan dan di bawa oleh setiap

karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem pengajian dan sebagainya (Veithazal Rivai Zainal, 2014, pp. 620-623).

Beban kerja adalah beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya (Sunyoto, 2012, p. 64).

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah.

Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi karyawan salah satunya yaitu berat ringannya pekerjaan/beban pekerjaan, besarnya penggunaan energi ini menunjukkan berat ringannya kerja yang harus dilakukan seseorang disebut beban kerja. Beban kerja merupakan kesanggupan diri karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan jumlah yang diterima, apakah sesuai atau tidak dengan kesanggupan karyawan.

Pemecahan kemiri merupakan usaha yang berkembang, hal ini berdampak pada tuntutan kompetensi karyawan sesuai dengan kemampuan yang ada. Pemecahan kemiri adalah suatu usaha umkm dan bertanggung jawab kepada beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian usaha pemecahan kemiri karena, usaha pemecah kemiri salah satu usaha yang tidak memperhatikan beban kerja dan kepuasan kerja untuk karyawan dengan adanya tekanan seberapa cepat pekerjaan itu dapat dikerjakan, bagaimana pekerjaan itu harus dilakukan oleh karyawan, terlalu banyak tuntutan dari pemilik, seperti

ditargetkan perhari seberapa banyak yang harus disiapkan, dan tidak adanya bonus ketika omset terjualnya kemiri banyak.

Berdasarkan observasi awal dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan pemilik usaha pemecah kemiri dinagari padang magek beserta karyawan. Fenomena permasalahan beban kerja terhadap kepuasan kerja dipemecahan kemiri adalah tekanan seberapa cepat pekerjaan itu dapat diselesaikan, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dianggap terlalu berat oleh karyawan dan tidak adanya bonus ketika omset terjualnya kemiri banyak. Hal itu tentu tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya dan karyawannya. Karena karyawan merupakan komponen utama yang sangat penting yang mana karyawan tersebut dituntut untuk mampu berkerja dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai factor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan mengambil variabel beban kerja sebagai factor yang dirasakan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan diatas, dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Tekana seberapa cepat pekerjaan itu dapat dikerjakan
2. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dianggap terlalu berat oleh karyawan
3. Tidak adanya bonus ketika omset terjual kemiri

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar peneliti ini lebih focus maka dibatasi masalahnya pada “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan

#### **D. Rumusan Masalah**

Dari batasan masalah diatas maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti adalah seberapa besar Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penlitian yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada usaha pemecahan kemiri nagrai padang magek kecamatan rambatan.

#### **F. Manfaat Dan Luaran Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung terutama bagi:

##### **1. Manfaat Penelitian**

###### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk kemajuan usaha tersebut, terutama pada Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan.

###### **b. Bagi Penulis**

Sebagai media dalam memantapkan teori-teori yang diterima selama masa perkuliahan dan menambah wawasan pengetahuan serta pengalaman baik secara teknik maupun praktik dalam membuat karya tulis ini. Dan sebagai salah satu syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Semoga penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan informasi tambahan untuk penelitian dimasa depan, khususnya bagi yang akan melakukan penelitian kembali mengenai analisis lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pemecahan kemiri nagari padang magek kecamatan rambatan

2. Luaran Penelitian

Adapun luaran penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah agar dapat diterbitkan pada jurnal ilmiah dan bisa menambahkan referensi bagi perpustakaan IAIN Batusangkar.

## G. Defenisi Operasional

**Kepuasan kerja** adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorng terhadap terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013, p. 15)

**Beban kerja** adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah (Munandar A. S., 2008, p. 383).

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Beban Kerja**

Beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunyoto, 2012, p. 164).

Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dilerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi. Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan melakukan analisi beban kerja, juga mencegah adanya stres atau tekanan kerja, tak hanya beban kerja berlebihan yang dikhawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Koesomowidjojo, 2017, p. 23).

Beban kerja adalah sesuatu yang mengandung konsep penggunaan energi pokok dan energi cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat jika energi pokok yang telah habis di pakai dan masih harus menggunakan energi cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya tugas dipandang ringan jika energi pokok masih melimpah setelah tugas diselesaikan. Beban kerja adalah “Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.” Artinya beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan

(jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan (Tarwaka, 2011, p. 106).

Beban kerja didefinisikan sebagai sesuatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya jika pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu perlunya diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Koesomowidjojo, 2017, p. 23).

beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.

Segala rancangan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan pastilah bergantung pada pelaksanaannya yaitu pegawai. Pegawai merupakan unsur penting yang memiliki peran vital dalam segala kegiatan perusahaan. Dengan keikutsertaan pegawai dalam perusahaan maka akan

mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Semula perusahaan hanya melakukan kegiatan operasional secara sederhana, tapi seiring dengan pesatnya kemajuan bisnis dan teknologi sehingga mendorong perusahaan-perusahaan lebih meningkatkan kemampuan perusahaan. Akibatnya pegawai harus mampu bekerja dengan beban pekerjaan yang lebih kompleks dan beragam. Beban kerja identik dengan tekanan atau penekan sehingga beban kerja sama halnya dengan suatu tekanan yang timbul dimana seseorang melakukan pekerjaannya.

Beban kerja adalah stresor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli diatas sehingga dapat disimpulkan pada hakikatnya beban kerja adalah sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh individu dari suatu unit ataupun departemen dalam kurun waktu tertentu.

Positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi diartikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan karena indera mereka agar memberi makna pada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan satu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia sesuaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya (Ganyang, 2019, p. 264).

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau psikis sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di

mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah :

1) Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasandiri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3) Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Nofitasari, 2015, p. 45).

a. Faktor yang mempengaruhi beban kerja:

Dengan menganalisis beban kerja ada suatu lembaga perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang diampu seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan atau kompetensi seseorang karyawan pada umumnya. Maka dari itu,

perusahaan hendaknya memerhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

1) Faktor internal

Dalam faktor internal yang mempengaruhi terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi dari beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, ( faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi ( faktor psikis).

Faktor internal yaitu berasal dari dalam tubuh pekerja akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan penjelasan yang sudah dituliskan diatas maka dapat disintesis pada hakikatnya beban kerja adalah sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh individu dari suatu unit ataupun departemen dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja dibedakan atas dua jenis yaitu beban kerja berlebih kuantitatif (*quantitative overload*) dan beban kerja berlebih kualitatif (*qualitative overload*).

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor yang dimaksud adalah yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a) Adanya lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologi, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

- b) Adanya tugas – tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

Faktor eksternal yaitu berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal terdiri dari tiga komponen utama yakni; Pertama, tugas tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

Kedua, Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Ketiga, Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, ketiga aspek ini disebut *wring stressor*.

Degan organisasi kerja yang seseorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga lamanya waktu bekerja, shiff kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian atau pengupahan akan turut memberi kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

b. Aspek Beban Kerja:

Adanya kemampuan kerja yang dapat berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan penghitungan beban kerja yang dapat dipandang dari 3 aspek yaitu:

- 1) aspek fisik
- 2) aspek metal, dan
- 3) aspek penggunaan waktu.

perhitungan beban kerja dipandang dari aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia.

Dengan perhitungan beban kerja dipandang dari aspek mental adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek psikologis karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja. Sementara itu, perhitungan beban kerja yang dipandang dari aspek penggunaan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja (Koesomowidjojo, 2017, p. 37).

c. Indikator beban kerja

Terdapat berbagai indikator beban kerja antara lain:

- 1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- 2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

### 3) Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yaitu waktu yang digunakan dalam kegiatan- kegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi barang atau jasa.

### 4) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Putra, 2012, p. 22).

Sedangkan menurut koesomowidjojo indikator beban kerja diantaranya :

#### 1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedur*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.

- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

## 2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

## 3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain (Koesomowidjojo, 2017, p. 33).

## d. Jenis-Jenis Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Beban kerja berlebih/terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 2) Beban kerja berlebih/terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak

menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja (Munandar A. S., 2008, p. 383).

Senada dengan Ashar Sunyoto, Anies juga membedakan *overload* menjadi dua, yaitu:

- 1) *Overload* kuantitatif, bila target kerja melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan, akibatnya mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.
- 2) *Overload* kualitatif, bila pekerjaan memiliki tingkat kesulitan atau kerumitan yang tinggi (Anies, 2005, p. 141).

Kemudian hal ini juga ditegaskan oleh Susan Cartwright dalam Purba yang mengemukakan “There are two different types work overload. Quantitative overload refers to having too much to do. Qualitative Overload refers to work that is too difficult for an individual. Dapat diartikan secara bebas bahwa terdapat dua jenis yang berbeda mengenai kelebihan beban kerja.

Kelebihan beban kerja kuantitatif mengacu kepada memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Kelebihan beban kerja kualitatif mengacu kepada pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan oleh seseorang.

Selanjutnya menurut Peter A. Hancock dan Paula A. Desmon mengemukakan “ *Work Overload can be of two different types. Quantitatives overload refers to simply having too much work. Qualitative overload tefers to work that is too difficult for an individual.* Dapat diartikan secara bebas bahwa beban kerja berlebih dapat dibedakan atas dua jenis. Kelebihan beban kuantitatif mengacu kepada memiliki banyak pekerjaan. Kelebihan beban kualitatif mengacu kepada pekerjaan yang terlalu sulit untuk dikerjakan oleh seseorang.

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kelebihan beban kerja terdiri atas dua jenis yakni mengacu kepada memiliki banyak pekerjaan dengan periode waktu yang ditentukan (beban kerja kuantitatif) dan pekerjaan itu sendiri yang terlalu sulit untuk dikerjakan (beban kerja kualitatif).

e. Pengukuran Beban Kerja

Ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1) *Work Sampling*

Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada *work sampling* kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a) Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b) Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d) Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

2) *Study Time and Motion*

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a) Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b) Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.

- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d) Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

### 3) *Daily Log*

*Daily log* merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan ( Ilyas,2012 ).

### f. Tujuan Dan Manfaat Analisis Beban Kerja

Tujuan Analisis Beban Kerja Tujuan adanya analisis beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan daftar karyawan.
- 6) Penyusunan rencana kebutuhan karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
- 7) Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Analisis beban kerja dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seseorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil dari analisis beban kerja nantinya diharapkan dapat meningkatkan kualitas para karyawan, mengelola sumber daya manusia dalam

organisasi serta melakukan penyempurnaan maupun penyusunan dalam prosedur kerja. Berikut ini adalah manfaat melakukan analisis beban kerja :

- 1) Penentuan jumlah kebutuhan karyawan.
- 2) Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan.
- 3) Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi.
- 4) Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu.
- 5) Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*).
- 6) Penyempurnaan struktur organisasi.
- 7) Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas.
- 8) Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan (*Training Needs*) bagi karyawan (Koesomowidjojo, 2017, p. 91)

g. Klasifikasi Beban Kerja

klasifikasi beban kerja terdiri dari 2 jenis, diantaranya sebagai berikut:

1) Beban kerja berlebih

Beban kerja berlebih terjadi karena banyaknya kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan biasanya sangat singkat. Beban kerja yang berlebihan akan menjadi sumber stres bagi karyawan dan akan mengganggu fisik maupun mental. Jumlah jam yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu akan sangat banyak, padahal perusahaan menuntut pekerjaan tersebut dapat selesai secara cepat dalam waktu yang sangat singkat.

Waktu merupakan salah satu ukuran, namun bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau

menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang merupakan cerminan adanya beban kerja berlebih. Adanya beban berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja. Desakan waktu tampaknya memberikan pengaruh tidak baik, pada sistem cardiovascular, terutama serangan jantung prematur dan tekanan darah tinggi.

## 2) Beban kerja terlalu sedikit atau kurang

Beban kerja kurang diakibatkan karena terlalu sedikitnya pekerjaan yang harus diselesaikan, padahal waktu yang diberikan sangat banyak. Hal ini juga dapat mengakibatkan stres, bosan, mempengaruhi psikologis dan mental dari karyawan. Keadaan ini menjadikan karyawan tidak mendapatkan peluang untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensi diri. Beban kerja yang terlalu sedikit ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, tidak puas dalam bekerja, meninggalkan pekerjaan, depresi, cemas, dan mudah tersinggung (Munandar A. S., 2008, p. 384).

## h. Dampak Beban Kerja

Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres pada karyawan secara fisik maupun psikis, reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, mudah marah, dan sakit kepala. Adapun dampak dari beban kerja yang terlalu sedikit adalah menimbulkan kebosanan terhadap bekerja karena tugas dan pekerjaannya terlalu sedikit. Hal ini juga akan mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan pada pekerjaan sehingga memiliki kemungkinan besar dapat membahayakan pekerjaan.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dapat dilihat dari sikap positif dari pekerjaan dan segala sesuatu yang yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Sunnyoto, 2012, p. 26).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan dinikmati dalam pekerjaannya, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam karyawan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan konsep yang bentuknya relatif. Beberapa orang merasakan kepuasan ketika hasil usahanya diberikan penghargaan sesuai dengan apa yang diharapkannya. Sebagian lain merasakan kepuasan kerja ketika mendapatkan pekerjaan sesuai yang diminatinya. Sehingga konsep kepuasan kerja menjadi sangat abstrak bergantung pada individu yang merasakannya. Dan dapat dikatakan kepuasan kerja merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan yang diharapkan.

Kepuasan kerja merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh setiap pimpinan perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja secara nyata akan merefleksikan sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan suatu tindakan khususnya berkaitan langsung dengan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya (Wibowo, 2013, p. 131). Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Anoraga, 2006, p. 81). Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Bangun, 2012, p. 327).

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli diatas sehingga dapat disimpulkan pada hakikatnya kepuasan kerja adalah sekumpulan sikap dalam diri individu baik perasaan senang ataupun tidak senang yang

berkaitan langsung dengan penilaian diri atas hasil pekerjaan yang telah dicapai.

Definisi yang paling populer dari kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Definisi ini terdiri dari dua hal yaitu kognitif (penilaian terhadap pekerjaan seseorang) yaitu seseorang menyimpulkan sesuatu berdasarkan hasil dari pengalaman dan informasi yang didapatkan, dan afektif (keadaan emosi), afektif dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu suasana emosional dan skema kognitif. Suasana emosional keadaan dimana seseorang sangat dipengaruhi oleh suasana hati/perasaan pada saat itu, sedangkan skema kognitif menunjukkan sejauh mana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka (Muranaka, 2012, p. 12).

Kepuasan kerja sebagai suatu serangkaian sikap khusus yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi, kepuasan kerja yang berarti rangsangan yang efektif yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Kepuasan kerja juga dapat diartikan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan yang menyenangkan. Jika karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dengan sebaik baiknya. Sebaliknya jika karyawan merasa kurang senang terhadap pekerjaannya, maka motivasi untuk melaksanakan pekerjaan juga akan rendah, sehingga produktivitas akan rendah juga (Ganyang, 2019, p. 230).

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

akibat yang ditimbulkan dari kepuasan kerja yang rendah yaitu tingkat ketidakhadiran yang tinggi, terjadinya *turnover*, rendahnya produktivitas kerja, keputusan untuk melakukan pensiun dini, kesehatan mental dan fisik menurun hingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup. Hal-hal tersebut tentu akan sangat merugikan perusahaan bila tidak segera ditangani. Kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan memberikan dampak yang jauh lebih baik dan menguntungkan bagi perusahaan.

Dari sudut pandang masyarakat dan karyawan individu, kepuasan kerja merupakan hasil yang diinginkan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, memelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, mengajukan sedikit keluhan dan menurunkan tingkat stres (Luthans, 2006).

Selain itu, karyawan akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan keinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

a. Teori-Teori Kepuasan Kerja:

1) Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan

bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh *individual difference*. Selain itu, tidak linearnya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banya bertentangan dengan kenyataan.

2) Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Menurut teori ini, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas, begitupun sebaliknya.

3) Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Dikemukakan oleh proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai.

4) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

5) Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai di anggap sebagai kelompok rujukan. Jadi para pegawai akan merasa puas jika hasil

kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

#### 6) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia mengunakan teori Abraham Maslow sebagai acuan. Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja melalui dimensi yang terpisah (Veithazal Rivai Zainal, 2014, pp. 304-306).

#### b. Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa factor kepuasan kerja antara lain:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjukkan pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dan kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak (Hasibuan M. S., 2016, pp. 202-203)

#### c. faktor Yang Menimbulkan Kepuasan Kerja:

Terdapat bebrapa factor menimbulkan kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan
- 2) Hubungan atasan dengan karyawan
- 3) Hubungan antar karyawan
- 4) Kondisi kerja
- 5) Sugesti sesama teman
  - a) Faktor individu
    - (1) Sikap
    - (2) Usia

(3) Jenis kelamin

b) Faktor luar

(1) Keluarga karyawan

(2) Rekreasi

(3) Pendidikan (Ganyang, 2019, pp. 242-244)

d. Indikator Kepuasan Kerja:

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

2) Kondisi kerja yang mendukung

3) Gaji dan upah yang pantas

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

5) Rekan sekerja

e. Dimensi kepuasan kerja:

1) Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.

2) Gaji

Jumlah upah finansial yang diterima dan sejauh mana upah ini dipandang adil dibandingkan dengan apa yang telah diterima oleh karyawan lain dalam organisasi.

3) Promosi jabatan

Merupakan kesempatan bagi seseorang karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu organisasi atau perusahaan. Ada kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas.

#### 4) Supervisi

Terkait dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 5) Rekan kerja

Disebut juga dengan istilah pendamping. Sejauh mana teman sekerja atau pendamping cakap secara teknik dan memberikan dukungan sosial. Pendamping atau teman kerja punya peran penting dalam kelompok kerja karena agar kepuasan kerja dapat tercapai maka harus ada kekompakan kelompok kerja. (Robbins, 2015, pp. 181-182)

#### f. Mengukur Kepuasan Kerja

Terdapat dua cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja karyawan. Kedua hal tersebut dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) *Single global rating*, cara ini dilakukan dengan meminta individu karyawan merespon pernyataan atau menjawab pernyataan yang dilajukan.
- 2) *Summation score*, Sekor dari berbagai indikator kepuasan kerja karyawan disusun peringkatnya dengan standar tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan pengukuran kepuasan kerja karyawan, dapat dilakukan beberapa cara sebagai berikut:

- 1) Pengukuran dengan skala karyawan ditanya mengenai pekerjaan atau jabatan dirasa sangat baik dan sangat buruk terhadap dimensi kerja, pengawasan upah, promosi, dan cow-worker.
- 2) Pengukuran berdasarkan ekspresi wajah, karyawan diminta berkomentar dengan memilih ekspresi wajah sesuai perasaannya.

Ekspresi wajah mencerminkan sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat emberut.

3) Pengukuran dengan kuesioner minnesota

Karyawan diminta memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Alternatif jawaban dari karyawan mencakup sangat tidak puas, netral, tidak puas, memuaskan, sangat memuaskan (Ganyang, 2019, p. 244).

g. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji/imbalan yang dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan timbul suatu kepuasan dalam bekerja.
- 2) Kondisi kerja yang menunjang, dengan kondisi ruang kerja yang terang, sejuk, dan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan maka dengan kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan para karyawan.
- 3) Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan), jika didalam suatu perusahaan memiliki hubungan kerja yang baik antar rekan kerja maupun hubungan dengan atasan maka dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

h. Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja

Peningkatan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: (Hasibuan, 2013)

- 1) Melakukan perputaran perputran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah system perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Dan juga

harus melakukan pemekaran (job enlargement), atau perluasan satu pekerjaan ,sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja ntuk menerima tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

- 2) Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan system pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill- based pay*, yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan ketrampilannyadari pada posisinya diperusahaan, dan juga melaukukan pembayaran berdasarkan jasanya (*merit pay*. Sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan *performance*, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran selanjutnya adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).

i. Dampak terhadap ketidak puasan kerja

karyawan yang tidak puas dengan pekerjaanya akan mengekspresikan ketidakpuasannya ini dalam bentuk perilaku yang berbeda-beda seperti:

1) Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang

unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

## 2) Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

## 3) Keluarnya Pekerja

Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Selain itu ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya (Kasmir, 2016, p. 233).

## j. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja yang digunakan di Indonesia adalah penduduk yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan melakukan kegiatan-kegiatan lain, seperti: bersekolah, mengurus rumah tangga dan lain-lain (Simanjutak, 2002, p. 2).

Tenaga kerja atau karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan M. S., 2007, p. 12). Tenaga kerja atau karyawan adalah jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut (Sedarmayanti, 2007, p. 1). Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja atau karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan atau aktivitas yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan.

### **3. Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaannya. Apabila beban kerjayang diberikan tinggi atau melebihi batas kapasitas kemampuan dari karyawan maka akan berdampak negatif sehingga terjadi penurunan kepuasan kerja.

## B. Penelitian Yang Relevan

*Pertama*, Penelitian yang dilakukan oleh Putu Melati Purbaningrat Dan Ida Bagus Ketut Surya dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi**” Kepuasan kerja adalah satu dari beberapa faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil maksimal. Kepuasan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, organisasi perlu untuk memperhatikan faktor tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang pegawai, dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan survey dengan kuesioner sebagai alatnya dan wawancara. Path analisis digunakan untuk mendapatkan hasil sehingga ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan makin meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

Kata Kunci : *beban kerja, kepuasan kerja, stres kerja.*

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Andri Wijaya dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang**” Kepuasan kerja adalah satu dari beberapa faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di Hotel Maxone Malang yang memiliki 80 orang pekerja, dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan

penyebaran kuesioner secara langsung. Analisis jalur menemukan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sifatnya tidak secara langsung. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja; stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stress kerja, dan hal ini berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja.

Kata-kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Industri Jasa, Hotel

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan Dan Ayu Desi Indrawati judul “ **Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar** “Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena didalam pengelolaan perusahaan SDM berperan sangat penting. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Panca Dewata Denpasar dengan jumlah responden sebanyak 47 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.

Kata kunci : beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja

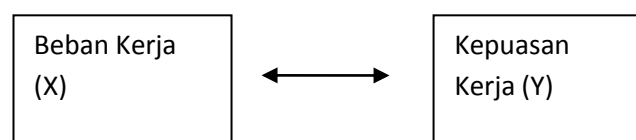
**Keempat**, penelitian yang dilakukan oleh Sentot Iskandar Dan Granda Sembada dengan judul “ **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel** ” Tujuan penelitian ini menjelaskan pengaruh stres kerja, beban kerja dan konflik pekerjaan- keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di Swiss Belinn Hotel Legian dengan jumlah sampel sebanyak yang ditentukan 60 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan, dan konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel Legian. Pihak manajemen hotel seyogyanya fokus untuk mencari solusi agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

Kata Kunci : stres kerja, beban kerja, konflik pekerjaan, kepuasan kerja

### C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian diatas ditambah dengan landasan teori, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 11 Kerangka Berfikir**



Keterangan:

Kerangka berfikir yang terdapat dapat dijelaskan bahwa, untuk melihat apakah setelah dilakukan pengelolaan data adanya pengaruh variable X (Beban Kerja) dengan variable Y (Kepuasan Kerja). Dimana Beban Kerja (X)

itu adalah adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Sedangkan untuk Kepuasan Kerja (Y) yaitu adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada factor empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, Metodologi Peneelitan Administrasi, 2013, p. 64).

Jawaban sementara dalam hipotesis harus diuji kebenarannya. Hipotesisi dalam penelitian ini adalah:

1.  $H_0$  : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada usaha pemecahan kemiri.
2.  $H_a$ : terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada usaha pemecaha kemiri.

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yang bersifat deskriptif Kuantitatif. Penelitian lapangan adalah penelitian yang pengumpulan datanya dilakukan dilapangan, seperti lingkungan masyarakat, organisasi masyarakat serta instansi terkait baik swasta maupun milik pemerintah.

**B. Latar Dan waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Pemecahan Kemiri Padang Magek, yang beralamat Padang Magek, Kecamatan Rambatan, kabupaten Tanah datar, Sumatera Barat. Dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut:

**Tabel 2 1 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Pengajuan Proposal							
2	Bimbingan Proposal							
3	Seminar Proposal							
4	Revisi Setelah Seminar							
5	Penelitian							
6	Mengolah Data							
7	Bimbingan Skripsi							
8	Sidang							

	Munaqasyah							
--	------------	--	--	--	--	--	--	--

### C. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Asnawi N. D., 2011, p. 141) menyebut bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang diteliti. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pemecahan kemiri padang magek yang berjumlah 30 orang karyawan.

#### 2. Sampel

Mengartikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah anggota populasi yang hanya sedikit maka digunakan metode total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi . jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dari populasi yaitu 30 orang (Sugiyono, 2014, p. 148)

### D. Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014, p. 178)Instrument yang digunakan adalah kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima alternative jawaban. Untuk itu ditetapkan bobot alternative yang dipilih berdasarkan kepada skala likert dalam hal gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, lalu responden diberikan kesempatan untuk memilih satu dari alternarif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Agar bisa mendapatkan instrument yang valid maka digunakanlah prosedur sebagai berikut :

## 1. Uji Validitas

Sebuah instrument dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu angket. Jika valid maka instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Adapun kriteria penilaian uji validitas dalam penelitian menurut sugiyono, ialah apabila nilai hasil uji validitas  $> 0,361$  maka butir tersebut dinyatakan valid begitupun sebaliknya, apabila nilai dari butir  $< 0,361$  maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. (Sugiyono, 2014, p. 208)

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dan variabel. Suatu angket di katakana reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22 for windows*.

Apabila variable di teliti mempunyai *Cronbach's Alpha*  $> 60\%$  ( 0,60 ) maka variable tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya apabila *Cronbach's Alpha* ( )  $< 60\%$  (0,60) maka variable tersebut dikatakan tidak reliabel (Asnawi & Masyhuri, 2011, pp. 170-171).

**Tabel 2 2 Kisi Kisi Instrumen**

Variabel	Teori	Indikator
Beban Kerja	<b>Beban kerja</b> adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga	- Internal - kepuasan - Keinginan - Eksternal

	kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan</li> <li>- Lama berkerja</li> </ul>
Kepuasan Kerja	<b>Kepuasan kerja</b> adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji</li> <li>- Kondisi ruangan</li> <li>- Hubungan atasan dan rekan kerja</li> </ul>

Sumber : Munandar, A. S. Psikologis Industri Dan Organisasi, 2008 hal 383. Dadang, K. Manajemen Organisasi, 2013 hal 15

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Supriyanto & Machfudz, 2010, p. 199). Oleh karena itu untuk memperoleh data secara langsung, dilakukan penyebaran kuesioner pada karyawan usaha pemecahan kemiri, yang terdiri dari dua bentuk kuesioner untuk mengukur variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui pertanyaan yang valid dan juga dilakukan pengujian kuesioner.

### 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Adapun kegunaan dari pengumpulan data dari dokumentasi ini ialah sebagai pembanding dan pendukung hasil penelitian. Teknik ini digunakan juga untuk mengambil

data internal perusahaan, profil perusahaan, serta struktur organisasi dari perusahaan tersebut. (Supriyanto & Machfudz, 2010, p. 200)

## F. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menganalisis data berdasarkan langkah-langkah berikut :

### 1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan . untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi sederhana dengan alat bantu program SPSS for Windows. Analisis ini dihitung dengan menggunakan persamaan yaitu: (Hartono, 2004, p. 148)

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

X = Beban Kerja

a = Harga Y bila X= 0 (harga konstan)

b= Koefisien Regresi, yang menunjukkan angka peningkatanataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent

### 2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari persentase total varian data dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) secara bersama-sama dan juga untuk mengukur besar sumbangan variabel bebas (X) terhadap ragam variabel terikat (Y), dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk yang dilambangkan dengan  $R^2$ . (Supriyanto & Machfudz, 2010, p. 299).

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen (Rendy Gulla, 2015, p. 1317). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 dan 1. Koefisien determinasi ini ditunjukkan dengan *R Square* dalam model *Summary* yang dihasilkan oleh program SPSS 22. Apabila nilai  $R^2$  semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya.

## G. Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini ada beberapa bentuk pengujian yang penulis lakukan yang telah tersaji di bawah ini. Untuk perhitungan dan penganalisisan penelitian ini akan dilakukan dengan analisis statistic menggunakan sistem SPSS versi 22 agar dapat ditemukannya hasil yang lebih akurat dan dipercaya kebenarannya.

### 1. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Selanjutnya jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak (Priyatno, 2014, p. 145).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Usaha Pemecahan Kemiri**

Usaha pemecahan kemiri merupakan bentuk usaha yang bergerak dalam penjualan kemiri. Usaha kemiri di dirikan oleh ibu Rempi pada tahun 2016. Asal muasal usaha pemecahan kemiri ini di dirikan berawal dari ibu rempi menjadi karyawan disalah satu usaha pemecahan kemiri. Awalnya ibu rempi hanya mencoba membuka usaha pemecahan kemiri dirumahnya dengan suami dan anaknya yang mana dengan kemiri yang berjumlah 500kg dengan modal seadanya, dan akhirnya mulai dari situ ibu rempi mengembangkan usaha pemecahan kemirinya.

Dulunya ibu rempi mengembangkan usahanya hanya dengan suami dan anaknya belum memiliki karyawan satu pun, setiap bulannya perkembangan usaha pemecahan kemiri ibu rempi meningkat dan penyaluran kemiri ke konsumen pun semakin meningkat dengan meningkatnya usaha pemecahan kemiri ibu rempi. Ibu rempi pun mencari karyawan untuk usahanya dengan jumlah karyawan 5orang dengan jumlah kemiri 3ton, seiringnya waktu usaha pemecahan kemiri ibu rempi semakin berkembang dan semakin membutuhkan karyawan di karenakan tempat yang kurang memadai di rumah ibu rempi sehingga ibu rempi memberikan kulkas kemiri kepada karyawannya untuk dibawa kerumahnya, dengan 5 kulkas dibawa oleh karyawannya dan setiap kulkasnya dikasih persediaan kemiri sebanyak 3,5ton/perbulannya.

Dengan berjalannya waktu usaha pemecahan kemiri ibu rempi ditahun 2018 ibu rempi membeli mesin untuk pemecahan kemiri, tapi mesin yang digunakan malah membuat menurunnya penjualan kemiri tersebut.

## B. Penguji Data Instrumen

### 1. Uji Validitas

Untuk mengetahui dan menilai validnya masing-masing item kuesioner, maka perlu mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Skor valid atau tidaknya instrumen di tentukan apabila  $r_{hitung} > 0,361$ , maka item kuesioner tersebut valid, sebaliknya apabila  $r_{hitung} < 0,361$ , maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid (sugiyono, 2014, p. 208).

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang telah dilakukan di peroleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

**Tabel 2 3 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kategori</b>
P1	0,552	0,361	Valid
P2	0,368	0,361	Valid
P3	0,510	0,361	Valid
P4	0,470	0,361	Valid
P5	0,583	0,361	Valid
P6	0,480	0,361	Valid
P7	0,627	0,361	Valid
P8	0,449	0,361	Valid
P9	0,594	0,361	Valid
P10	0,475	0,361	Valid
P11	0,543	0,361	Valid
P12	0,566	0,361	Valid
P13	0,610	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan tabel 2.3 setelah di lakukan perhitungan dapat diketahui 13 item pernyataan pada variable Beban Kerja (X) di nyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > 0,361$ ) dengan kisaran 0,368 s/d 0,610 yang artinya melebihi

batas signifikan. Selanjutnya, untuk pengujian validitas variable Kepuasan Kerja (Y) dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 2 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kategori</b>
P1	0,652	0,361	Valid
P2	0,436	0,361	Valid
P3	0,453	0,361	Valid
P4	0,369	0,361	Valid
P5	0,598	0,361	Valid
P6	0,515	0,361	Valid
P7	0,494	0,361	Valid
P8	0,527	0,361	Valid
P9	0,485	0,361	Valid
P10	0,549	0,361	Valid
P11	0,513	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan tabel 2.4 di atas setelah dilakukan perhitungan dapat di ketahui bahwa terdapat 11 item pernyataan pada variable kinerja (Y) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > 0,361$ ) yang berkisar antara 0,369 s/d 0,652 dan melebihi batas signifikan.

## 2. Uji Realiabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan di atas atau sama dengan 0,60 maka variable tersebut dinyatakan *reliable* atau handal (Asnawi & Masyhuri, 2011, p. 171). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan di peroleh ringkas hasil terlihat pada tabel:

**Tabel 2 5 Uji Reliabilitas**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>N . Item</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Kesimpulan</b>
Beban Kerja	13	0,762	Reliable
Kepuasan Kerja	11	0,716	Reliable
<b>Jumlah</b>	<b>24</b>		

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2021)

Berdasarkan pada tabel 2.5 pada hasil uji Realibilitas terlihat masing-masing item pernyataan yang mendukung variable Beban Kerja dan Kepuasan Kerja telah menghasilkan *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Jadi dapat di simpulkan bahwa masing-masing variable tersebut *Reliable* atau handal.

### C. Analisi Data

#### 1. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji ini berguna untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Hasil analisis regresi linear sederhana yang penulis teliti adalah.

**Tabel 2 6 Regresi Linear Sederhana**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	33.081	8.876	
Beban Kerja	.209	.159	.241

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2021)

Hasil analisis regresi linear sederhana tersebut jika dijadikan kedalam persamaan adalah:

$$Y = a + bX$$

$$= 33.081 + 0,209X$$

Persamaan regresi tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

A atau nilai konstanta sebesar 33.081. Hal ini berarti apabila Beban Kerja ( X ) sama dengan 0 , maka Kepuasan Kerja ( Y ) akan bernilai sama dengan nilai konstanta yaitu  $a = 33.081$ . Koefisien regresi X sebesar 0,209 yang berarti variable Beban Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya Beban Kerja, akan terjadi peningkatan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,209 dan begitupun sebaliknya.

## 2. Uji Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat di lihat pada tabel 2.7:

**Tabel 2 7 Uji Koefisien Determinasi**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.241 <sup>a</sup>	.058	.025	3.479

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: data Olahan SPSS 22(2021)

Berdasarkan tabel 3.5 Apabila nilai  $R^2$  semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variable independen yang di pakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan

variable dependennya. Pada tabel di atas, perolehan nilai R yang merupakan symbol dari koefisien korelasi dengan nilai 0,241. Hal ini berarti nilai R dapat di interpretasikan bahwa hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan kerja berada pada kategori sangat kuat dengan nilai R square atau koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu pada nilai 0,058 (0,58%). Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variable Beban Kerja memiliki pengaruh sebesar 0,58% terhadap Kepuasan Kerja.

### 3. Pengujian Hipotesis Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variable dependen. Tabel 3.6 untuk mengetahui apakah variable Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**Tabel 2 8 Uji T**

Variabel	t-hit	Sig.	Alpha	Ket.
Beban Kerja	1,316	0,199	0,05	Tidak Signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS 22 (2021)

Hipotesis yang penulis rumuskan untuk variabel X pada penelitian ini adalah  $H_0$ : Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja karyawan Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan dengan  $H_a$ : Beban Kerja berpengaruh signifikan pada Kepuasan Kerja karyawan Usaha Pemecahan Kemiri Padang Magek Kecamatan Rambatan.

Di lihat dari tabel 2.8 terlihat nilai  $t_{hitung}$  Beban Kerja sebesar 1,316 dengan tingkat signifikan 0,024. Di dalam pengujian digunakan tingkat kesalahan atau alpha sebesar 0,05. Sedangkan nilai kritis menurut tabel  $dk = n-2 = 30-2 = 28$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  1,701. Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan

Ha diterima, sebaliknya jika  $t_{hitung}$  lebih kecil maka  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variable Beban Kerja secara parsial Tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Kepuasan Kerja karyawan.

#### D. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan penguraian yang telah penulis kemukakan pada landasan teori pada bab sebelumnya bahwa Beban Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan, dengan adanya Beban Kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Variabel Beban Kerja dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 1,316 dan nilai signifikansi sebesar 0,199 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) maka dapat dikatakan bahwa Beban Kerja secara statistic tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Secara empiril  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan Tidak dipengaruhi oleh Beban Kerja.

Dimana hasil ini sesuai dengan teori yang diungkapkan Koesowidjojo dalam buku analisi beban 2017 halaman 23 disana disebutkan bahwasanya ada factor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja. Ganyang dalam bukunya Manajemen smber daya manusia tahun 2019 halaman 244 disana disebutkan bahwasanya ada factor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

Maka dari jawaban responden terhadap kuisoner tersebut dapat kita simpulkan bahwa para pekerja merasakan Beban Kerja dapat mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja mereka dalam bekerja memecahkan kemiri di Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan.

Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian oleh Mohammad Indra Almansyah dengan judul “ Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi

Dan Usaha Kecil Menengah daerah Istimewah Yogyakarta”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah daerah Istimewah Yogyakarta.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang membahas mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan. Maka kesimpulan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Hasil uji determinasi nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,058 (0,58%%). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh 0,58% terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Sedangkan sisanya 99,42 %% merupakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.

#### **B. Implikasi**

Hasil penelitian ini dapat di implikasikan sebagai pembantu dalam bidang akademis dan praktisi dalam pembahasan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis menjelaskan sebagai berikut:

##### **1. Bagi Akademis**

Hasil dari penelitian ini di harapkan mampu untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen khususnya pada aspek Beban kerja. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai tambahan sumber referensi bagi penelitian lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

##### **2. Bagi Praktisi**

Hasil dari penelitian ini di harapkan mampu untuk memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi karyawan Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek kecamatan Rambatan dalam upaya meningkatkan Beban Kerja, sehingga mampu menciptakan Kepuasan kerja yang baik dan berprestasi demi kemajuan suatu usaha kedepannya.

### C. Saran

Dari hasil penelitian dan implikasi yang telah tertera pada bab ini, maka penulis ingin memberikan saran yang mana mungkin dapat membantu pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama. Berikut saran yang akan diberikan :

1. Kepada pemiliki Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan rambatan supaya dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan dalam berkerja misalnya tidak menekan karyawan untuk berkerja. Langkah-langkah ini dihrapkan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan pada usaha pemecahan kemiri nagari padang magek kecamatan rambatan.
2. Penelitian selanjutnya dapa tmengembangkan penelitian ini dengan cara mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variable lain seperti kepuasan kerja, budaya kerja, motivasi kerja dan sebagainya.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pemilik usaha pemecahan kemiri nagari padang magek kecamatan rambatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anies. (2005). *Penyakit Akibat kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Asnawi, N., & Masyhuri. (2011). *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlanga.
- Dadang, K. (2013). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ganyang, O. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hartono. (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: LSFK2P.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori Dan Prakti*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologis Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Muranaka, S. d. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada karyawan Bank Perkreditan rakyat Dana niaga Mandiri Maksar. *Skripsi* , 12.
- Nofitasari, D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Diagnostik . *Tesis* , 45.

- Putra. (2012). *Nusa Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. D. (2015). *Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Rafika Aditama.
- Simanjutak, P. J. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metedologi Peneelitan Administrasi*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka setia.
- Umar, H. (2001). *Strategic Management in Action*. Yogyakarta: PT. Gramedia Pustaka utama.
- Veithazal Rivai Zainal, d. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Di Teori Keperaktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pres .