

**PENGARUH ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN TEKNIK SIPIL di PT SAAINTI KREASI
TEKNIK ASAHAN 3**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

MARIA SOVIANNA SIREGAR

198600375



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)11/10/23

**PENGARUH ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN TEKNIK SIPIL di PT SAAINTI KREASI
TEKNIK ASAHAN 3**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

MARIA SOVIANNA SIREGAR

198600375

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

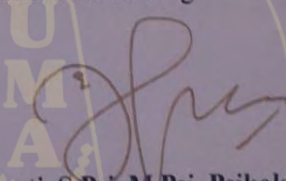
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

LEMBAR PENGESAHAN

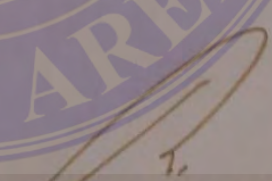
Judul : Pengaruh Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan
Teknik Sipil Di PT Saainti Kreasi Teknik Asahan 3
Nama : Maria Sovianna Siregar
NPM : 198600375
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Pembimbing



Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan


Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 31 Agustus 2023

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan apabila kelak dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar (skripsi plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar kesarjanaan atau sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 24 September 2023

Maria Sovianna Siregar
198600375

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maria Sovianna Siregar
NPM : 198600375
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya saya yang berjudul "Pengaruh Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Karyawan Teknik Sipil di PT Saainti Kreasi Teknik Asahan 3". Beserta Perangkat yang ada (jika diperlukan). Namun demikian dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database) merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan,
Pada Tanggal : 24 September
2023

Yang menyatakan



Maria Sovianna Siregar
198600375

ABSTRAK

PENGARUH ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN di PT SAAINTI KREASI TEKNIK ASAHAN 3

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT saainti kreasi Teknik asahan 3. Kepuasan kerja adalah perasaan emosional individu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Beban kerja adalah serangkaian kegiatan/pekerjaan yang harus dapat diselesaikan oleh karyawan melebihi batas kemampuannya sehingga pekerjaannya tidak dapat terlaksana dengan baik dan tepat waktu dan membutuhkan perhitungan agar beban kerja yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan negative antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian sipil PT SKT asahan 3. Sampel dalam penelitian ini adalah 128 karyawan bagian sipil. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik *total sampling*. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Bentuk skala dalam penelitian ini adalah skala likert dengan koefisien reabilitas beban kerja dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,883 dan koefisien reabilitas kepuasan kerja dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,803. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan analisis data menunjukkan ada pengaruh negative yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan ($R^2 = 0,270$ $P = 0,000 < 0,05$). Selanjutnya diketahui kontribusi beban kerja dengan kepuasan kerja sebesar 27% sedangkan 73% dipengaruhi faktor lain. Diketahui beban kerja tergolong tinggi dimana mean hipotetik 62,5 lebih kecil dari mean empirik 66,070 dan selisahnya melebihi nilai SD 13,243 dan kepuasan kerja tergolong rendah dimana mean hipotetik 55 lebih besar dari mean empirik 42,836 dan selisahnya kurang dari nilai SD 7,145

Kata Kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan

ABSTRACT

EFFECT BETWEEN WORKLOAD AND EMPLOYEE SATISFACTION AT PT SAAINTI KREASI TEKNIK ASAHAN 3

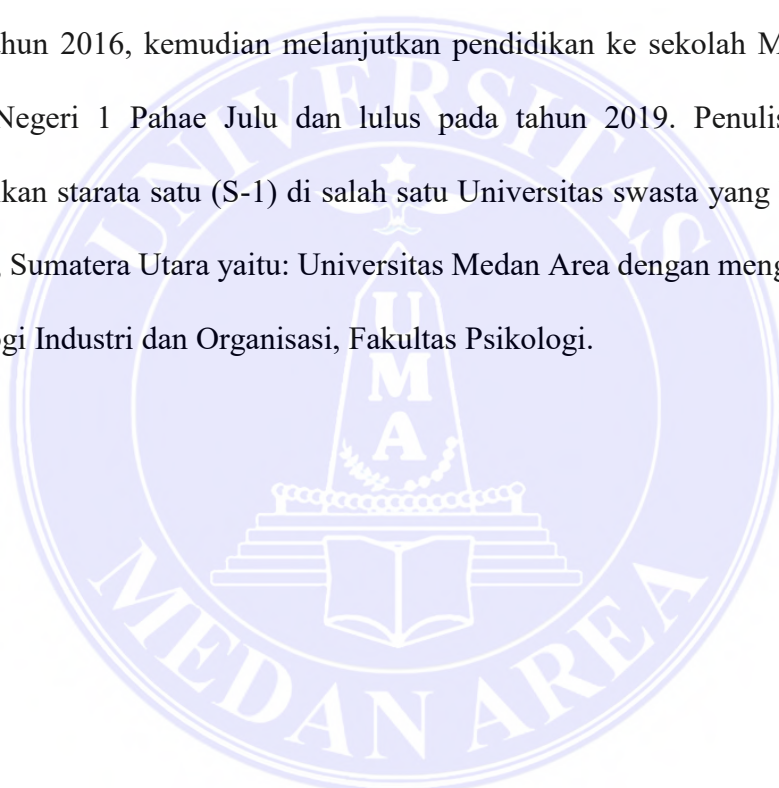
This research aims to determine the effect of workload on employee job satisfaction at PT Saainti Kreasi Teknik Asahan 3. Job satisfaction is an individual's emotional feelings of pleasant or unpleasant that employees feel towards their work. Workload is a series of activities/work that must be completed by employees beyond the limits of their abilities so that their work cannot be carried out well and on time and requires calculations so that the workload received by employees in accordance with the work can be carried out well. The hypothesis proposed is that there is a negative correlation between workload and job satisfaction for employees of the civil division of PT SKT Asahan 3. The sample in this study was 128 employees of the civil division. The sampling technique in this research is total sampling technique. The method in this research is a quantitative method. The scale form in this research is a Likert scale with a workload reliability coefficient using the Cronbach's Alpha formula of 0.883 and a job satisfaction reliability coefficient using the Cronbach's Alpha formula of 0.803. Data analysis uses simple regression analysis. Based on data analysis, it shows that there is a significant negative influence between workload and employee job satisfaction ($R^2 = 0.270$ $P = 0.000 < 0.05$). Furthermore, it is known that the contribution of workload to job satisfaction is 27%, while 73% is influenced by other factors. It is known that workload is classified as high where the hypothetical mean of 62.5 is smaller than the empirical mean of 66.070 and the difference exceeds the SD value of 13.243 and job satisfaction is classified as low where the hypothetical mean of 55 is greater than the empirical mean of 42.836 and the difference is less than the SD value of 7.145.

Keyword: *Workload, Job Satisfaction, Employee*

RIWAYAT HIDUP

Maria Sovianna Siregar, di lahirkan di Onan Hasang, 14 Desember 2000. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Parmian Siregar dan Restini Sinaga. Penulis menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Dasar SD Negeri 173265 pada tahun 2013.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke SMP Negri 1 Pahae Julu dan lulus pada tahun 2016, kemudian melanjutkan pendidikan ke sekolah Menengah Atas SMA Negeri 1 Pahae Julu dan lulus pada tahun 2019. Penulis melanjutkan pendidikan starata satu (S-1) di salah satu Universitas swasta yang berada di kota Medan, Sumatera Utara yaitu: Universitas Medan Area dengan mengambil jurusan Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan yang maha esa, atas berkat yang diberikan kepada saya, kedua orangtua saya, keluarga beserta teman teman. Sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi saya dengan segala kemampuan dan kesempatan yang baik ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Karyawan di PT Saainti Kreasi Teknik Asahan 3”.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing serta yang telah banyak memberikan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada Bapak Rektor Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, MSc. Selaku Rektor Universitas Medan Area, Dosen dan pegawai Fakultas Psikologi yang telah membantu penulis selama perkuliahan. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, seluruh keluarga, serta teman-teman saya atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi/tesis ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, September 2023

Maria Sovianna Siregar
198600375

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN IZIN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Hipotesis penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.5.2 Manfaat Praktis	11
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kepuasan Kerja	12
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2 Ciri – Ciri Kepuasan Kerja	13
2.1.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.1.4 Aspek - Aspek Kepuasan Kerja	19
2.1.5 Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	21
2.1.6 Pengukuran Kepuasan Kerja	23
2.2 Beban Kerja	26
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	26
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	28

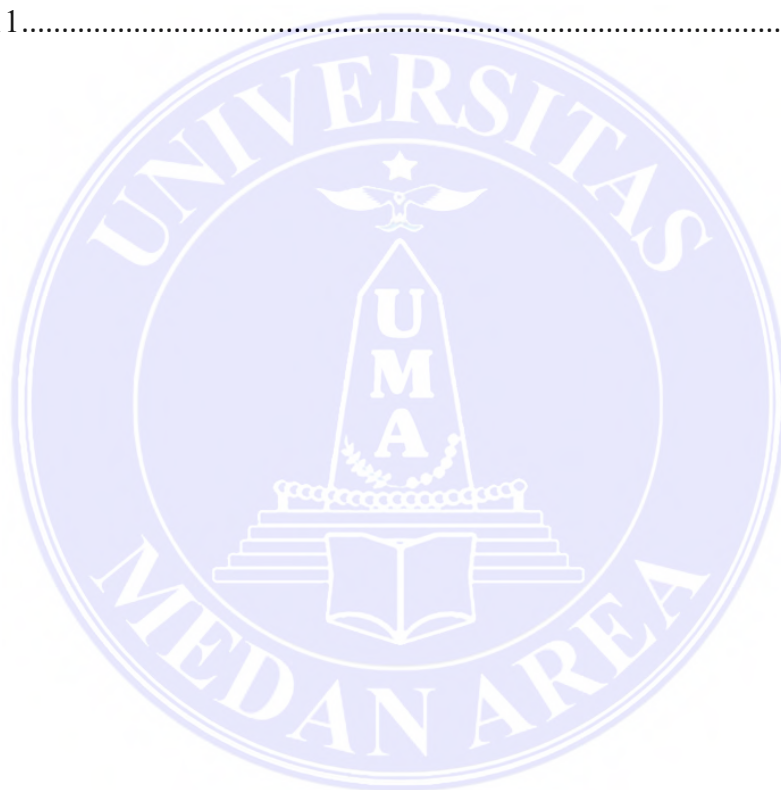
2.2.3 Dimensi Beban Kerja	31
2.2.4 Dampak Beban Kerja	34
2.2.5 Aspek Aspek Beban Kerja.....	35
2.2.6 Indikator Beban Kerja	38
2.2.7 Pengukuran Beban Kerja	39
2.2.8 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	40
2.3 Kerangka Konseptual	42
III. METODOLOGI PENELITIAN.....	43
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian	43
3.2 Bahan Dan Alat Penelitian	43
3.3 Metodologi Penelitian	43
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	44
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian	44
3.6 Populasi Dan Sampel	45
3.6.1 Populasi	45
3.6.2 Sampel.....	45
3.7 Prosedur Kerja.....	45
3.7.1 Persiapan alat ukur	46
3.7.2 Uji coba alat ukur penelitian.....	48
3.7.3 Pelaksanaan Penelitian	51
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Analisis Data Dan Hasil Penelitian	50
4.1.1 Uji Asumsi.....	50
4.1.1.1 Uji Normalitas Sebaran.....	50
4.1.1.2 Uji Linearitas.....	52
4.1.1.3 Uji Heteroskedastisitas	53
4.1.1.4 Uji Hipotesis (Uji t)	54
4.1.2 Hasil perhitungan analisis data	55
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	56
4.1.3.1. Mean Hipotetik	56
4.1.3.2. Mean Empirik	56
4.1.3.3. Kriteria	56

4.2 Pembahasan	58
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 SIMPULAN.....	70
5.2. SARAN	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN.....	75



DAFTAR TABEL

Table 1.....	47
Table 2.....	48
Table 3.....	50
Table 4.....	51
Table 5.....	51
Table 6.....	51
Table 7.....	53
Table 8.....	54
Table 9.....	54
Table 10.....	55
Table 11.....	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	42
Gambar 2	57
Gambar 3	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap Perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan. Manusia merupakan asset utama dalam organisasi sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Salah satunya adalah sumber daya manusia (Rolos, 2018) Sumber daya manusia yang ada dimiliki oleh perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik akan memberikan dampak yang menguntungkan buat suatu perusahaan begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nasution, 2018)

Dengan perkembangan Zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Persaingan perusahaan yang semakin ketat. Diharapkan pula adanya terobosan-terobosan dari setiap karyawan, hal ini tentunya akan meningkatkan beban kerja terhadap karyawan perusahaan.

Dalam perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang professional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karna apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan merasa puas akan pekerjaan yang diberikan. Kepuasan karyawan dapat diartikan sebagai kebahagiaan karyawan dalam bekerja dan kepuasan karyawan dalam memenuhi kebutuhan mereka saat bekerja. selain memengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja juga akan memengaruhi perusahaan, baik secara internal maupun eksternal. Karyawan yang puas bekerja diperusahaan akan bangga akan tempatnya bekerja, dan memiliki kepercayaan tinggi saat membicarakan tempat kerjanya itu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa saat kepuasan kerja karyawan tinggi maka loyalitas karyawan juga akan tinggi

Menurut Halim (2015) kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional karyawan yang bersifat positif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja dapat terwujud jika pekerja menerima imbalan yang sesuai atau bahkan melebihi imbalan yang diharapkan dari pekerjaannya (Turangan, 2014). Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas dalam bekerja (Adi, 2014).

Menurut Herzberg (dalam Hurriyati, 2017), ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain: yang pertama yaitu, Mempunyai motivasi

tinggi untuk bekerja. Kedua, Merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya. Dan yang ketiga adalah Datang tepat waktu.

Menurut Panggabean, (2004) karakteristik pekerjaan mempengaruhi tingkat motivasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja, tingkat absensi dan tingkat perputaran kerja. Karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik.

Jewell dan Siegall (2010) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui empat aspek yaitu: Pertama, aspek psikologi berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentrangan kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua, aspek fisik berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan pengaturan waktu istirahat. Ketiga, aspek sosial berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga. Keempat, aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Menurut Roelen (2008) factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap karyawan yaitu: workload (beban kerja), work content, autonomy, growth/development, financial reward, promotion, supervisor, communication, co-worker, meaningfulness.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi beban kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya (Nursalam, 2007).

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa beban kerja berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja (Mahendrawan & Indrawati, 2015; Purbaningrat dkk., 2015; Rindorindo dkk., 2019; Barahama, 2019). Apabila individu mengalami beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada kepuasan kerja yang rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang ada akan semakin rendah kepuasan kerja.

ciri-ciri pekerja yang kurang puas terhadap pekerjaannya Menurut Herzberg (Hurriyati, 2017) adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya, perilaku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Barahama, dkk., 2019) Dampak yang akan terjadi akibat seseorang yang tidak puas dalam pekerjaannya adalah frustrasi, cepat lelah, bosan serta melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Spector (dalam Khusniyah, 2014) ketidakpuasan kerja akan menyebabkan dampak burnout terhadap seseorang yang ditandai dengan adanya kelelahan emosi serta motivasi kerja yang rendah. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang merujuk pada adanya indikasi ketidakpuasan kerja yang dialami para karyawan.

Barahama, (2019) mengatakan rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh jumlah tenaga yang tidak sesuai, karena ketidak sesuaian hal tersebut di atas sehingga menyebabkan adanya beban kerja mineingkat. Salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja.

Menurut (Koesomowidjojo, 2017), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri.

Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari hari. Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, maupun keterbatasan masing masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stress kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Harry G dkk., (dalam Iskandar, 2017) beban kerja dapat diukur melalui tiga aspek yaitu: pertama, Time Load (beban waktu), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. Kedua, Mental Effort Load (beban mental), yaitu menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Ketiga, psychological stress load (beban psikologis), yaitu mengukur

jumlah resiko, kebingungan, frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas.

Individu yang memiliki beban kerja ditandai dengan lemahnya konsentrasi dalam bekerja, waktu kerja yang sangat singkat menuntut dirinya untuk bekerja cepat, bekerja keras, dan bekerja secara berlebihan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga membuatnya sangat sibuk dan merasa kelelahan dalam bekerja (Wijaya, 2018) Selain itu individu dengan beban kerja yang berat ditandai dengan munculnya stress dalam bekerja dan memiliki motivasi yang rendah (Barahama dkk., 2019)

Dilihat dari persaingan dunia perusahaan yang semakin tinggi, sumber daya manusia dituntut untuk selalu optimal dalam bekerja. Optimalisasi kerja yang berarti mengerjakan suatu dengan sempurna dan sungguh sungguh yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas/kegiatan yang dilakukan staf karyawan pada waktu kerja, baik pada kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif. waktu kerja mempengaruhi beban kerja seorang karyawan itu sendiri. (Ilyas 2012)

Para pekerja selalu dituntut untuk optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain pekerja mempunyai keterbatasan pada beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan, apabila karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan baik secara moral maupun fisik.

Berdasarkan perihal diatas, pada dasarnya dampak beban kerja itu sendiri bersumber pada persepsi individu masing-masing, terkadang terdapat individu yang semakin tertantang dengan beban kerja yang besar sehingga motivasi untuk menyelesaikan suatu tugas yang sangat besar dan individu yang demikian tidak merasakan beban berlebihan dalam pekerjaan akan tetapi merasakan semangat dalam bekerja.

Pengaruh karyawan dalam perkembangan perusahaan sangatlah besar, perlunya penataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kerja yang optimal dan menghindari penurunan motivasi yang dilakkan karyawan. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja dan ketidakpuasan karyawan yang mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sejalan dengan observasi dan wawancara secara langsung yang sudah peneliti lakukan, bahwa ditemukannya indikasi terkait dengan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Terlihat dari hasil observasi bahwa tidak sedikit karyawan yang merasa lelah dan jenuh atas pekerjaannya dikarenakan banyak rekan kerja yang duduk sambil main handphone dan membiarkan rekan kerjanya bekerja sendiri-sendiri pada saat jam kerja. Para karyawan juga keluar dari pekerjaan (resign) karena tidak puas dengan hasil yang mereka terima. Itu dikarenakan apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan apa yang mereka terima.

Didapati bahwa tidak banyak yang puas akan gaji yang diberikan dan tidak sebanding dengan beban yang mereka kerjakan, mereka merasa bahwa beban kerja yang mereka rasakan tidak sama dengan upah yang akan mereka terima. Ini terlihat

berdasarkan karyawan di PT Saainti Kreasi Teknik Asahan Karyawan kadang merasa sangat lelah karena karyawan memiliki beban kerja yang besar dan juga waktu kerja yang begitu banyak sehingga waktu kerja mereka tidak efektif, begitu juga mereka bekerja selama 8 jam perhari di tambah lagi lembur setiap harinya, dan mereka juga bekerja dihari Minggu yang upahnya setengah dibandingkan hari biasanya.

Selain itu karyawan juga mengatakan bahwa karyawan sudah banyak yang keluar dari perusahaan dikarenakan beban kerja yang berat, apalagi gaji mereka tidak terlalu memenuhi atau tidak menjadikan mereka puas akan kerja yang mereka lakukan. Ditambah lagi mereka tidak ada libur setiap bulannya menjadikan mereka lemah dan tidak puas bekerja di perusahaan itu, tetapi mereka harus menjalani itu karena sudah menjadi tuntutan bagi mereka yang bekerja di bagian sipil, dikarenakan mereka sudah menandatangani kontrak kerja dan target yang selanjutnya yang akan karyawan kerjakan"

Berdasarkan uraian diatas, ditemukan bahwa terjadi ketidakpuasan yang dirasakan oleh beberapa karyawan dan menyebabkan karyawan tidak efektif dalam bekerja dan bermalasan untuk melakukan pekerjaannya.

PT. Saini Kreasi Teknik Asahan 3 atau sering disebut dengan Saainti Kreasi Teknik merupakan salah satu perusahaan nasional terdepan dalam industri PLTA (pembangkit listrik tenaga air) di Sumatera Utara. Perusahaan ini hadir untuk membantu pembangunan dalam melakukan pembangunan PLTA besar di bagian asahan 3.

PT. Saainti Kreasi Teknik selalu berusaha agar memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun berdasarkan survey yang dilakukan oleh penulis pada PT. Saainti Kreasi Teknik yaitu menemukan fenomena yang terjadi di PT. Saainti Kreasi Teknik, dibagian Sipil. pada karyawan bagian sipil terdapat banyak keluhan antara pekerjaan yang sering di roling dibagian sipil. Hal ini dikarenakan perusahaan terus-menerus berorientasi untuk mengejar target, sehingga karyawan pada bagian sipil melakukan pekerjaan penuh. Karyawan merasa terbebani oleh target target pekerjaan yang berlebihan dan juga karyawan bagian sipil banyak yang mengeluh tentang gaji yang tidak sesuai dengan target kerja karyawan bagian sipil. Maka dari itu, penulis menemukan permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja, masih terdapat *work overload* (kerja berlebihan) sehingga karyawan mudah merasa tertekan, lemah, dan cepat stress. Dengan adanya beban kerja yang berbeda beda diantara karyawan mengakibatkan sejumlah pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak yang tidak tercapai. Namun pada bidang tertentu beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan sangat besar. Selain itu ketidakpuasan kerja terhadap perusahaan. Ketidakpuasan itu bisa terlihat dari beberapa karyawan yang berhenti/resign dari pekerjaannya dan gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dan juga beban kerja yang tinggi untuk mengejar target yang diberikan perusahaan sehingga karyawan sering datang terlambat ke kantor. Fenomena ini ditemui peneliti setelah melakukan interview dengan beberapa karyawan yang bekerja di PT, ditemukannya beban kerja yang tinggi dimana mereka harus bertanggung jawab pada pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, dimana karyawan

harus mengerjakan pekerjaan yang harusnya dikerjakan oleh dua karyawan atau yang harusnya dikerjakan oleh karyawan lain karena keterbatasan karyawan pada bagian sipil dan upah yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan dan pekerjaan yang mereka kerjakan harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti pengaruh Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Saini Kreasi Teknik Asahan 3 Hydroelectric Power Plant Contruction Project Pada Bagian Sipil.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian sipil di PT Saainti Kreasi Teknik Asahan 3

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan yang bekerja di bagian sipil PT Saainti Kreasi Teknik Asahan 3

1.4 Hipotesis penelitian

hipotesis dalam penelitian adalah apakah ada pengaruh negative antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Dengan asumsi semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja, demikian pula sebaliknya semakin rendah beban kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diambil dalam penelitian ini yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Memperkaya penelitian yang telah ada sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang hendak melakukan penelitian pada objek masalah yang sama dengan ruang lingkup pembahasan yang lebih luas serta menambah wawasan tentang beban kerja dan kepuasan karyawan dan sebagai penerapan ilmu yang telah diperoleh khususnya bidang psikologi industry dan organisasi

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis bagi mahasiswa, perusahaan, karyawan dan peneliti selanjutnya. Dan digunakan sebagai penelitian lebih lanjut dengan mengkaji menggunakan teori yang terbaru dan menggunakan banyak buku dalam penelitiannya. Penelitian ini juga diharapkan berguna sebagai bahan masukan dan informasi untuk perusahaan agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mencapai upaya kepuasan kerja karyawan. Dan agar para karyawan mengetahui tentang hubungan beban kerja dan kepuasan kerja dan dapat melakukan upaya untuk mencapai kepuasan kerja agar dapat memberikan upaya maksimal dalam pekerjaannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, Hani Handoko (2020). Menurut Wexley, dkk (Badriyah, 2018) menyatakan Kepuasan Kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Locke (Badriyah, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi individual terhadap pengalaman kerja dan diartikan sebagai komponen kognitif dari pengalaman kerjanya.

Mangkunegara (dalam Purba, dkk., 2020) Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seseorang pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya. Howell, dkk (Waluyo, 2013) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Menurut Robbins, dkk (dalam Wijaya, 2017) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya Wexley, dkk (dalam Adamy, 2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

Sedangkan Menurut Luthans (dalam Adamy, 2016) adalah suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Adamy, 2016) Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Mathis & Jackson (dalam Jakaria, dkk 2020) Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional yang bersifat positif sebagai hasil evaluasi dari pengalaman kerja yang telah dilakukan.

Menurut (Izzati, 2019) Ketidakpuasan dalam bekerja dapat berpengaruh signifikan pada pekerja dan menimbulkan beberapa dampak yang kemungkinan besar dapat merugikan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan emosional individu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para pegawai terhadap pekerjaan mereka.

2.1.2. Ciri – Ciri Kepuasan Kerja

(Chaerudin, 2020) karyawan yang merasa puas dalam bekerja, yaitu mempunyai cirri-ciri sebagai berikut:

1. Selalu datang tepat waktu, artinya pegawai tersebut menghargai pekerjaannya dan bertanggung jawab atas tugas yang harus dikerjakannya.
2. Senang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu pekerja dalam bekerja berusaha menyukai pekerjaan yang dikerjakannya.

3. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan yaitu selalu dapat menerima pekerjaan yang baru dan sulit dengan lapang dada.
4. d. Selalu semangat dalam bekerja yaitu pegawai dalam bekerja mempunyai suatu energi yang penuh dalam bekerja.
5. Betah berada di tempat kerja yaitu karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja.
6. Mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan atasannya.
7. Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya misalnya seorang uru sejarah selalu belajar dan mengikuti perkembangan sejarah yang terjadi.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, dkk (Badriyah, 2018) antara lain:

1. Memperhatikan kualitas kerjanya; efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
2. Lebih mempunyai komitmen organisasi; suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan hasratnya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
3. Lebih produktif: adanya keseimbangan dalam berbagai hal dan urusan di hidup, mulai dari urusan pekerjaan hingga pribadi.

Menurut Herzberg (Hurriyati, 2018), ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja antara lain:

a. Mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik.

b. Merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya

Tidak sedikit orang memang merasa tertekan dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang harus mereka lakukan, selain itu kita juga harus menyesuaikan diri dengan lingkungan dimana kita bekerja. Namun bekerja juga bukan mengenai tentang tekanan saja, ada banyak hal yang seru dan menyenangkan sehingga membuat nyaman dalam pekerjaan yang dilakukan.

c. Datang tepat waktu

Tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi dan setelah itu melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

ciri-ciri pekerja yang kurang puas terhadap pekerjaannya Menurut Herzberg (Hurriyati, 2017) adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya, perilaku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Barahama, dkk., 2019) Dampak yang akan terjadi akibat seseorang yang tidak puas dalam pekerjaannya adalah frustrasi,

cepat lelah, bosan serta melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Spector (dalam Khusniyah, 2014) ketidakpuasan kerja akan menyebabkan dampak burnout terhadap seseorang yang ditandai dengan adanya kelelahan emosi serta motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah tidak mengeluh, senang dengan pekerjaannya, betah ditempat kerja, komunikasi atau hubungan yang baik sesama pegawai, selalu belajar, semangat, menyelesaikan tugas dengan waktu yang disediakan

2.1.3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut (Roelen, 2008) adalah:

a. **Workload (Beban Kerja)**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu serta banyaknya tugas yang dimiliki oleh karyawan. Beban kerja (workload) merupakan segala sesuatu yang mencakup berbagai variabel yang mencerminkan jumlah atau kesulitan suatu pekerjaan seseorang.

b. **Work Content**

Konten kerja merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan atau tugas tersebut. Pekerjaan yang berulang dapat membuat tidak ada beragam yang mengasah keterampilan.

c. **Autonomy**

Otonomi kerja adalah suatu tingkat kebebasan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

d. Growth/development

Memberikan kesempatan pada karyawan untuk tumbuh serta berkembang. Dukungan untuk berkembang tersebut meliputi pelatihan dll.

e. Financial reward

Faktor finansial yang dapat berupa upah, gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, tunjangan.

f. Promotion

Promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama dan lainnya.

g. Supervisor

Kemampuan dari pengawas dalam memberikan dukungan. Supervisi keperawatan adalah suatu kegiatan profesional dalam pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh kepala ruangan yang meliputi fungsi formatif, restorative dan normative, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

h. Communication

Pihak atasan mau mendengar dan memahami pendapat atau prestasi kerja karyawan. Komunikasi merupakan hal penting dalam faktor kepuasan kerja seperti pengetahuan tentang suatu kegiatan di organisasi, memiliki rasa percaya diri yang berhubungan dengan manajemen organisasi.

i. Co-worker

Hubungan dengan rekan kerja yang terlibat dalam pekerjaannya. Rekan kerja secara sosial dapat mendukung rekan kerja lainnya yang merupakan faktor dari kepuasan kerja.

j. Meaningfulness

Perasaan karyawan menerima timbal balik atas apa yang telah di k. Work demand (Tuntutan usaha) Tuntutan usaha merupakan sumber penyebab terjadinya stress yang berkaitan terhadap jumlah pekerjaan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja menurut (Nasution, 2018)

a. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggotadalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi.

b. Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.Semakin banyak beban kerja yang diemban oleh karyawan akan semakin meningkatkan kinerja bagi karyawan yang bersangkutan. Maka, semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada

seorang karyawan akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja, otonomi, rekan kerja, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, komunikasi, kepemimpinan, promosi, finansial, budaya organisasi dan konten kerja

2.1.4. Aspek - Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (dalam Wenno, 2018) Aspek-Aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Gaji (*pay*) yaitu kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji.
- b. Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan promosi.
- c. Kepemimpinan (*supervision*) yaitu kepuasan terhadap perilaku pemimpin.
- d. Tunjangan (*fringe benefits*) yaitu kepuasan akan keuntungan atau tunjangan yang didapatkan.

- e. Penghargaan dari perusahaan (*contingen rewards*) yaitu kepuasan terhadap reward yang diberikan terhadap performa yang baik.
- f. Prosedur kerja (*operating conditions*) yaitu kepuasan terhadap peraturan-peraturan dan prosedur perusahaan.
- g. Rekan kerja (*co workers*) yaitu kepuasan terhadap rekan kerja.
- h. Sifat pekerjaan (*nature of work*) yaitu kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan.
- i. Komunikasi (*communication*) yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin didalam organisasi.

Sedangkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut (Tasios, 2017) yaitu:

- a. Sifat Pekerjaan (*Work*). Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.
- b. Gaji (*Pay*). Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.
- c. Promosi (*Promotion*). Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Supervisi (*Supervision*). Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.
- e. Rekan Kerja (*Co-workers*). Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja

sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek yang mendukung kepuasan kerja terdiri dari gaji, promosi, kepemimpinan, tunjangan, rekan kerja, penghargaan, prosedur kerja, komunikasi dan sifat pekerjaan.

2.1.5. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan Kerja Dalam menentukan tolak ukur dalam kepuasan kerja dibutuhkan teori-teori sebagai acuan yang dapat menjelaskan perilaku seseorang dalam kepuasan kerja. Teori dapat dijadikan sebagai bahan dasar pertimbangan dalam menilai perilaku pegawai dalam kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Teori tentang kepuasan kerja ada enam macam menurut Mangkunegara (2013), yakni:

1. Teori keseimbangan yang menjadi tolak ukur dalam kepuasan kerja dengan membandingkan antara nilai yang menunjang pelaksanaan kerja sebagai input dan nilai yang dirasakan pegawai sebagai outcome.
2. Teori perbedaan berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.
3. Teori pemenuhan kebutuhan berpendapat bahwa, Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.
4. Menurut teori pandangan kelompok, Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada

pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

5. Teori dua faktor mengemukakan dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan organisasi, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. faktor pemotivasi yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.
6. Teori pengharapan mengemukakan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

Menurut Wijono (2015) ada tiga teori kepuasan kerja, yakni:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)
Kepuasan dan ketidakpuasan dilihat dari dua pertimbangan, yaitu (1) ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang diterima dalam kenyataannya; dan (2) apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu tersebut.
2. Model dari Kepuasan Bidang/Bagian (*Face Satisfaction*)
Kepuasan kerja individu terhadap bidang/bagian tertentu dari pekerjaannya. Individu yang dapat menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati dalam bidang/bagian yang dia persepsikan, maka hasilnya akan sama dengan jumlah yang dia persepsikan dari yang secara aktual mereka terima.

3. Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)”.

Teori proses bertentangan menjelaskan kondisi emosional dalam kepuasan dan ketidakpuasan. Individu yang memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya akan merasa senang dan setelah beberapa saat perasaan senang tersebut akan menurun menyebabkan individu tersebut takut akan kegagalan.

Dari teori-teori tersebut dapat diketahui, bahwa untuk mengetahui kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara pendekatan dengan teori-teori. Begitu banyaknya aspek-aspek yang menjadi kepuasan kerja pegawai semakin banyak dan berkembang juga teori-teori yang akan dibutuhkan untuk mendukung dan menjelaskan perilaku dalam kepuasan kerja pegawai.

2.1.6. Pengukuran Kepuasan Kerja

Alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain:

a. *Job Descriptive Index (JDI)*

Skala pengukuran indeks deskripsi jabatan dikembangkan oleh Smith, Kendal dan Hulin (1997). JDI mengukur kepuasan kerja keseluruhan dengan menggunakan: kepuasan terhadap pengawasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, upah dan promosi. Setiap aspek terbagi dalam berbagai pertanyaan singkat yang merupakan penjabaran dari setiap aspek. Responden dapat memberikan jawaban atau menggambarkan tingkat kepuasan mereka dengan jawaban singkat ya, tidak, dan ragu-ragu.

b. *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*

Pengukuran kepuasan dikembangkan oleh Wiess, Dawis dan England dalam Smith (1997). Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja secara lebih detail maka dapat digunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). MSQ ini terdiri dari 20 aspek yang secara luas terdiri dari 5 pertanyaan untuk setiap aspeknya. Sedangkan bentuk sederhana dari MSQ terdiri dari satu pertanyaan untuk setiap aspeknya. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas dan sangat puas.

c. *Porter Need Satisfaction Questionnaire (PSQ)*

Kuesioner yang ini dikembangkan dikembangkan oleh L.W.Porter (1961) berdasarkan teori ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*). Tiap faktor terdiri dari dua pertanyaan, yang pertama yaitu 'Seharusnya' dan yang kedua yaitu 'Keadaan sekarang'

Mangkunegara 2013 mengemukakan pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, serta kuesioner kepuasan kerja minnesota yang dijelaskan sebagai berikut:

1. 1.Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan

Dalam penggunaan pengukuran kepuasan kerja ini seorang pegawai akan ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dan dalam skala pengukurannya dilakukan dengan memperhatikan sikap dari 5 area, yaitu kerja, pengawasan, promosi, dan co-worker.

2. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Pengukuran kepuasan kerja seseorang pegawai dapat dilakukan dengan skala berupa berbagai seragam berwajah-wajah orang, mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat ini.

3. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner minnesota

Pengukuran dengan menggunakan skala ini dapat dilihat dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan titik pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Oleh karena itu, pengukuran atas kepuasan kerja pegawai sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawannya terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan sebagai hal yang pantas baginya.

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya, ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu:

- a. Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan titik kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperlihatkan indikator emosional dan psikologisnya.

- b. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Buhler (Rivai,2009) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomi terhadap perusahaan titik perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahayanya. Biasanya berakibat tingginya tingkat turnamen diiringi dengan membukanya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama di kalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan demikian kurang loyal.

2.2. Beban Kerja

2.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapaitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat perbedaan yang berbeda-beda dan mengingat kerja manusia yang masing-masing mempunyai pekerjaan yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstess. Sebaliknya tingkat beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan understress. (Safitri & Astutik, 2019)

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhanial, 2010)

menurut Kasmir dalam Sari Yolanda (2016) beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%.

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Rubiarty, 2018)

Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan. Karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan standar yang tinggi (Sari Kiki, 2018)

Beban kerja adalah serangkaian kegiatan atau pekerjaan yang harus dapat diselesaikan karyawan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Sedangkan menurut Kurnia beban kerja adalah analisis waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas yang dilaksanakan dalam kondisi normal (Irawati, 2017).

Beban kerja menurut Haryati, (Asianto, 2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Ketika menjalankan tugas, individu akan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan pada tingkatan tertentu. Jika keterbatasan yang ada pada individu dirasa menjadi kendala tercapainya hasil kerja

yang diharapkan, hal tersebut menandakan terdapatnya kesenjangan pada dalam kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas individu.

Bedasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya beban kerja adalah serangkaian kegiatan/pekerjaan yang harus dapat diselesaikan oleh karyawan melebihi batas kemampuannya sehingga pekerjaannya tidak dapat terlaksana dengan baik dan tepat waktu dan membutuhkan perhitungan agar beban kerja yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diterima seorang karyawan tidak memmeratkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya (Koesomowidjojo, R Mar'ih S 2017). Untuk itu perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor mengaruhi beban kerja, antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor Internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan keinginan atau persepsi (faktor psikis). Selain faktor fisik yang akan mempengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang karyawan.

2. Faktor Eksternal

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

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman ternyata akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu untuk menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

Sedangkan menurut Hart dan Staveland, tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

a. Faktor tuntutan tugas (taksdemands)

Tuntutan tugas (taksdemands) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekrja. Bagaimana

perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b. Usaha atau tenaga (effort)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

c. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Sedangkan menurut Hart dan Staveland, tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

1. Faktor tuntutan tugas (taskdemands). Faktor tuntutan tugas (taskdemands) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (effort). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
3. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai. Berdasarkan pendapat di atas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

meliputi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh diantaranya tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor internal adalah beban berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal diantaranya jenis kelamin, umur, motivasi dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja meliputi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh diantaranya tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor internal adalah beban yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal diantaranya jenis kelamin, umur, motivasi dan lain sebagainya.

2.2.3. Dimensi Beban Kerja

Faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

a. Tuntutan Tugas

Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja.

Menurut Hart (2006), terdapat enam dimensi beban kerja, antara lain:

a. *Mental Demand* (Kebutuhan mental)

Seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan sebagai upaya untuk menyelesaikan pekerjaan, contohnya berpikir, menentukan, menghitung, mengingat, melihat, mencari, dan sebagainya. Dimensi ini menjelaskan tentang apakah tugas yang diberikan santai atau menuntut, sederhana atau kompleks, sulit atau mudah dilakukan. Contoh di lapangan seperti ketika individu diberikan beban pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental yang lebih berat maka individu tersebut memiliki beban kerja yang tinggi, dibandingkan ketika individu melaksanakan tugas yang tidak membutuhkan aktivitas mental yang berat maka individu tersebut memiliki beban kerja yang rendah.

b. *Physical Demand* (Kebutuhan fisik)

Seberapa besar aktivitas fisik yang dibutuhkan sebagai upaya untuk menyelesaikan pekerjaan, contohnya mendorong, menarik, pemutar, mengatur, menggerakkan. Dimensi ini menjelaskan tentang apakah tugas yang diberikan santai atau menuntut, lambat atau cepat, longgar atau sibuk, menenangkan atau melelahkan. Secara sederhana, apabila individu diberikan beban tugas/pekerjaan yang berat atau menuntut kondisi fisik yang lebih ekstra maka hal tersebut dapat dikatakan beban kerja yang dirasakan oleh individu tersebut lebih berat. Bedanya jika individu yang mendapat beban/pekerjaan yang lebih santai, mudah dikerjakan dan tidak membebani fisik justru semakin rendah beban kerja yang dirasakan oleh dirinya.

c. *Temporal Demand* (Kebutuhan waktu)

Seberapa besar tekanan waktu seseorang saat menilai atau kecepatan yang dirasakan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas, apakah lambat dan santai atau cepat dan panik. Contoh umum gambaran di lapangan adalah ketika individu mengerjakan suatu tugas yang diberikan tanpa ketentuan tenggat waktu, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan juga lebih besar. Begitupula sebaliknya, jika beban tugas yang diberikan mempunyai batas waktu tertentu maka beban yang dirasakan oleh individu tersebut lebih mudah karena lebih cepat diselesaikan dan sedikit menyita waktu.

d. *Effort* (Usaha)

Seberapa besar usaha yang dikeluarkan secara mental dan fisik dalam mencapai level kinerja secara maksimal. Contohnya adalah jika individu diberikan tugas lalu mengerjakan hal tersebut dengan usaha yang tinggi maka hasil kinerja yang diperoleh juga maksimal. Begitupula sebaliknya, jika usaha yang dilakukan individu tersebut tergolong rendah, maka hasil kinerja dari individu tersebut juga dapat dikatakan belum maksimal.

e. *Performance* (Performansi)

Seberapa besar tingkat keberhasilan dan kepuasan dalam mencapai target pekerjaan oleh pekerja itu sendiri. Individu yang memiliki tingkat keberhasilan dan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka dapat dikatakan bahwa beban kerja yang dirasakan olehnya juga rendah karena ia menganggap hasil kinerja dirinya sudah mencapai target yang diinginkannya. Begitu pula sebaliknya, jika tingkat kepuasan kinerja

dirinya masih dianggap kurang kompeten, maka performasi nya juga tidak maksimal karena disebabkan oleh beban kerja yang tinggi.

f. *Frustration Level* (Tingkat Frustrasi)

Seberapa besar rasa tidak aman, putus asa, tersinggung, stres, dan terganggu dibandingkan dengan perasaan aman, puas, cocok, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan selama mengerjakan pekerjaan. Pada dimensi ini individu yang merasa bahwa tugas/pekerjaan yang diberikan kepadanya membuat ia stress maka individu tersebut memiliki beban kerja yang tinggi, sedangkan individu yang merasa dirinya nyaman terhadap tugas/pekerjaan yang diberikan kepadanya dan tidak membuat ia stress, maka individu tersebut memiliki beban kerja yang rendah.

2.2.4. Dampak Beban Kerja

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

Menurut (Achyana, 2016)Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negative bagi karyawan, dampak negative tersebut dapat berupa:

1. kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya

kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak biasanya juga mengakibatkan pegawai terlalu Lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Manuaba (2016), beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya, menurut Setyawan dan Kuswati (2006) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun

2.2.5. Aspek Aspek Beban Kerja

Menurut Gawron (2008) untuk mengungkap beban kerja terdapat tiga aspek yaitu beban mental, beban fisik dan waktu.

a. Aspek beban mental

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental

dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

b. Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.

c. Aspek beban waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek beban kerja yaitu aspek beban mental, beban fisik dan waktu.

Menurut Wulandari (2017) Aspek-aspek beban kerja terbagi tiga, yaitu:

a. Beban Kerja Fisik

kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga "manual operation" dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga. Disamping itu juga (Wulandari, 2017) bahwa penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode objektif, yaitu metode penilaian langsung dan metode tidak langsung.

b. Beban Kerja Mental/Psikis

setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang lampau. Evaluasi beban kerja mental merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keselamatan yang lebih baik ditempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi.

c. Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal: 1) Pekerjaan yang Dilakukan Berulang (Repetitif) Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relative hampir sama. Pekerjaan yang relative memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah. 2) Pekerjaan yang Dilakukan tidak berulang (nonrepetitif) Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administrative dan karyawan-karyawan yang beraktivitas dibalik meja.

Berdasarkan perhitungan beban kerja yang 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.

2.2.6. Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus diemban oleh karyawan (Suci R.Mar'ih Koesumowidjojo 2017) indikator tersebut antara lain:

1. 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 tertentu berbeda satu sama lain.

2. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas.

3. Kerja standar

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP

atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Tarwaka (2014) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka tertentu. Beban kerja memuat 3 indikator yaitu:

- a. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan monitoring tugas.
- b. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan kebingungan dan frustrasi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kerja ini adalah serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan dengan target waktu dan kondisi pekerjaan.

2.2.7. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun Donnell & Eggemeier (dalam Muskalam, 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja.

Tiga kategori tersebut yaitu:

1. pengukuran subjectif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas.
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja waktu menyelesaikan suatu tugas atau pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada reflex pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon respon tubuh lainnya.

(Tarwaka dkk., 2004; Purbasari & Purnomo, 2019). Pengukuran beban kerja perlu dilakukan untuk mengetahui berat ringannya suatu beban pekerjaan yang diterima pekerja, hal ini bermanfaat untuk menentukan klasifikasi beban pekerjaan dan menentukan jam kerja yang disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas pekerja. Semakin berat beban kerja yang diterima pekerja, maka semakin pendek waktu kerja seseorang untuk bekerja tanpa kelelahan dan gangguan yang berarti atau sebaliknya Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dengan pendekatan fisiologis untuk mengukur beban kerja fisik dan pendekatan psikologis untuk mengukur beban kerja mental.

2.2.8. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan emosional individu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para pegawai terhadap pekerjaannya yang

berupa reaksi dari faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di tempat kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja.

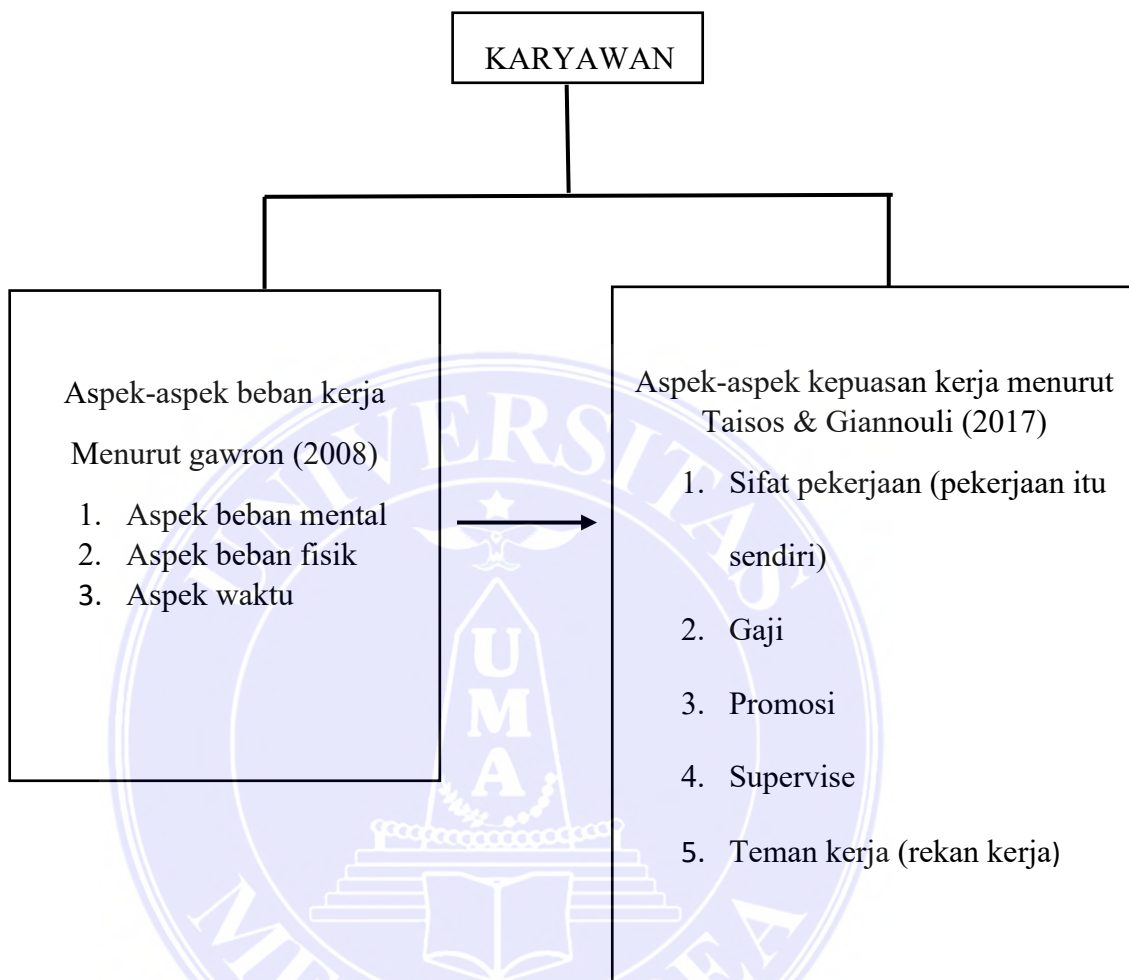
Menurut Pawetta (dalam Dwiyana, dkk.,2021) Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan gejala melemahnya kepuasan kerja pada individu seorang pekerja. Melemahnya kepuasan kerja pada seorang pekerja akan mempengaruhi kualitas kerja pada seorang individu pada pekerjaan. Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Barahmana dkk, (2009) dengan judul Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Karyawan.

Mustapha, (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi dalam penelitian Mansoor, dkk, (2013) mengemukakan bahwa tenaga karyawan yang memiliki beban kerja objektif sedang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar dari beban kerja objektif tinggi.

kepuasan kerja dan beban kerja yang baik mempunyai hubungan kerja yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibanding dengan karyawan yang mengalami stress yang disebabkan dengan kondisi dan beban kerja yang tidak kondusif. Kepuasan kerja dan sikap karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan perilaku dan respon terhadap pekerjaan dan melalui perilaku tersebut organisasi yang efektif dapat tercapai. (Muhadi, 2012).

2.3. Kerangka Konseptual

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Saainti Kreasi Teknik Asahan 3 Cabang Desa tangga Kec. Aeksonsongan Kab.Asahan pada tanggal 16 Maret 2023 s/d 18 April 2023.

3.2. Bahan Dan Alat Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan bahan berupa kuesioner yang akan disebarakan kepada para sampel pada saat penelitian. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa surat penelitian dan skala penelitian.

3.3. Metodologi Penelitian

(Sugiyono, 2016) Tipe penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional.

Menurut Arikunto (2014), Penelitian korelasional adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel lainnya. Tipe penelitian ini dianggap cocok karena bertujuan untuk melihat "Pengaruh Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Teknik Sipil di PT SKT"

3.4. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : Beban Kerja
2. Variabel tergantung (Y) : Kepuasan Kerja

3.5. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.5.1. Kepuasan Kerja

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional individu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu: Sifat pekerjaan (pekerjaan itu sendiri), Gaji, Promosi, Supervise, Teman kerja (rekan kerja).

2. Beban Kerja

Bedasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwasannya beban kerja adalah serangkaian kegiatan/pekerjaan yang harus dapat diselesaikan oleh karyawan melebihi batas kemampuannya sehingga pekerjaannya tidak dapat terlaksana dengan baik dan tepat waktu dan membutuhkan perhitungan agar beban kerja yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Beban kerja diukur menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek beban kerja, yaitu: aspek beban mental, aspek beban fisik, aspek beban waktu.

3.6. Populasi Dan Sampel

3.6.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dan selanjutnya populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian sipil PT. Saainti Kreasi Teknik Asahan 3 Hydroelectric Power Plant Contruction Project, desa tangga, kecamatan aek songsongan, kabupaten asahan. Populasi dalam penelitian ini adalah 128 orang populasi bagian Teknik sipil. Pada bagian Teknik sipil ini memiliki beban kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah. Sehingga peneliti mengambil populasi bagian Teknik sipil.

3.6.2. Sampel

Berdasarkan jumlah perhitungan, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Penelitian ini menggunakan Teknik *total sampling*, menurut Sugiono (2007), total sampling adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 128 karyawan bagian Teknik sipil.

3.7. Prosedur Kerja

3.7.1. persiapan administrasi

persiapan administrasi yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan masalah perizinan yaitu perizinan dari PT SKT Asahan 3. Langkah yang dilakukan oleh peneliti adalah menghubungi pihak perusahaan secara informal terlebih dahulu perihal meminta kesediaan untuk dilakukannya penelitian. setelah adanya persetujuan dari pihak

perusahaan peneliti selanjutnya surat penelitian dan pengambilan data dari fakultas psikologi universitas medan area yang dengan nomor 640/FPSI/01.10/III/2023. Setelah persiapan administrasi yang diperlukan selesai, selanjutnya peneliti melakukan penelitian dan pengumpulan data di PT.SKT Asahan 3.

3.7.2. Persiapan alat ukur

Pada saat melakukan persiapan administrasi untuk penelitian, peneliti juga melakukan persiapan alat ukur penelitian dari tanggal 27 Februari 2023 – 10 Maret 2023. Persiapan alat ukur yang dimaksud peneliti adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian dan pengambilan data, yang dimulai dengan penyusunan skala beban kerja dan skala kepuasan kerja. Dengan tujuan untuk mempermudah peneliti untuk memperoleh data yang diinginkan peneliti. Persiapan pengujian data dimulai dari penyusunan aspek-aspek dari variabel keputusan kerja yang menjadi dasar pembuatan alat ukur ini yang digunakan untuk penelitian dalam bentuk skala, yaitu skala kepuasan kerja.

Skala kepuasan kerja yang digunakan adalah model skala Likert maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan yang bersifat favorable dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat unfavorable penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

Table 1**Distribusi Penyebaran Butir Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba**

No	Aspek	Indikator	Aitem	Total
1	Sifat pekerjaan (pekerjaan itu sendiri)	1. Pekerjaan yang menarik 2. Pekerjaan yang disukai 3. Pekerjaan yang menantang 4. Memberi kesempatan karyawan untuk belajar	1, 2, 3, 4, 5	5
2	Gaji	1. Sesuai dengan beban kerja 2. Sesuai dengan resiko kerja 3. Sesuai dengan jenis kerja	6, 7, 8, 9, 10	5
3	Promosi	1. Kesempatan untuk kenaikan jabatan	11, 12, 13, 14, 15	5
4	Supervision	1. Memperhatikan karyawan 2. Memberi bantuan 3. Memberi dukungan	16, 17, 18, 19, 20	5
5	Teman kerja (rekan kerja)	1. Saling membantu 2. Saling mendukung	21, 22, 23, 24, 25	5
Total				30

Selanjutnya dilakukan penyusunan aspek aspek beban kerja. kemudian yang menjadi dasar pembuatan alat ukur ini digunakan dalam bentuk skala, yaitu skala beban kerja. skala beban kerja disusun menggunakan skala likert bersifat favorable dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat unfavorable penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1,

jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

Table 2

Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem	Total
1	Aspek beban waktu	1. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Waktu kerja dalam rutinitas sehari hari karyawan	1, 2, 3, 4, 5, 16, 17, 18, 19, 20	10
2	Aspek beban fisik	1. Kemampuan daya tubuh dalam melaksanakan pekerjaan 2. Kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan pekerjaan	6, 7, 8, 9, 10, 21, 22, 23, 24, 25	10
3	Aspek beban mental	1. Tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan 2. Kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan 3. Menjaga citra perusahaan	11, 12, 13, 14, 15, 26, 27, 28, 29, 30	10

3.7.3. Uji coba alat ukur penelitian

Pelaksanaan uji coba ini dilakukan bersamaan pada tanggal 15 April 2023 pada 128 orang bagian sipil di PT.SKT Asahan 3. Pelaksanaan pengambilan data dalam rangka uji coba alat ukur dan penelitian dilakukan bersamaan dikarenakan peneliti menggunakan Teknik tryout terpakai. Pelaksanaan ini dilakukan di wilayah PT.SKT Asahan 3. Dalam tahap uji coba dan penelitian ini, langkah awal dengan

menghubungi project manager PT SKT untuk membantu menyebarkan skala kepada seluruh karyawan bagian sipil.

Pada waktu penyebaran skala, peneliti memperkenalkan diri menyampaikan maksud dan tujuan mengadakan penelitian serta memberikan penjelasan mengenai intruksi pengisian skala kepada masing-masing karyawan yang dijumpai dalam wilayah PT SKT. Setelah kurang lebih 120 menit, peneliti mengambil skala yang telah selesai diisi oleh karyawan bagian sipil

Berdasarkan uji coba dan penelitian terhadap aitem skala kepuasan kerja yang berjumlah 25 aitem, diketahui bahwa terdapat 3 aitem yang gugur dan 22 aitem yang valid. Karena menurut (Azwar, 1994), suatu aitem yang dikatakan valid apabila memiliki skor *corrected item-total correlation* $>0,300$. Dalam hasil pada uji coba skala kepuasan kerja ini terdapat 3 aitem yang skor nya <0.300 yaitu 10, 18, dan 22. Aitem yang valid berjumlah 22 aitem yang memiliki koefisien kolerasi rbt = 0,353 sampai rbt = 0,540.

Kemudian dari pengujian reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti pada aitem aitem yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha Crombach*. Menurut (Nunnally, 1994) untuk menentukan suatu skala itu reliabel atau tidak nilai *Alpha Crombach* harus >0.700 . dalam hal ini nilai diperoleh sebesar 0,803 $>$ skor reliable 0,700 ini berarti skala yang telah disusun oleh peneliti dinyatakan reliabel, yakni dapat digunakan pada waktu yang lain dalam mengungkapkan kepuasan kerja.

Table 3
Distribusi penyebaran aitem-aitem pernyataan skala kepuasan kerja setelah uji coba

No	Aspek	Aitem		Total
		Valid	Gugur	
1	Sifat pekerjaan (pekerjaan itu sendiri)	1, 2, 3, 4, 5	-	5
2	Gaji	6, 7, 8, 9	10	5
3	Promosi	11, 12, 13, 14, 15	-	5
4	Supervision	16, 17, 19, 20	18	5
5	Teman kerja (rekan kerja)	21, 23, 24, 25	22	5
Total		22	3	25

Berdasarkan uji coba dan penelitian yang dilakukan terhadap aitem skala beban kerja yang berjumlah 30 aitem, yaitu diketahui bahwa terdapat 5 aitem yang gugur dan 25 aitem yang valid. Menurut Azwar (1996), suatu aitem dikatakan valid apabila memiliki skor *Corrected item-total correlation* $> 0,300$. Dalam hasil uji coba skala beban kerja terdapat aitem yang skornya $< 0,300$ yaitu aitem nomor 4, 8, 13, 20 dan 29. Aitem yang valid berjumlah 25 aitem yang memiliki koefisien kolerasi rbt bergerak dari rbt = 0,332 sampai rbt = 0,624.

Kemudian dari pengujian reabilitas aitem-aitem yang valid dengan menggunakan rumus *Alpha crombach*. Menurut (Nunnally, 1994) untuk menentukan suatu skala itu reliabel atau tidak nilai *Alpha crombach* harus $> 0,700$. Dalam hal ini diperoleh sebesar 0,883 $>$ skor reliabel 0,700 ini berarti skala yang telah disusun oleh peneliti dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan pada waktu yang lain dalam mengungkapkan beban kerja

Table 4
Distribusi penyebaran aitem-aitem pernyataan skala beban kerja setelah uji coba

No	Aspek	Aitem		Total
		Valid	Gugur	
1	Aspek beban waktu	1, 2, 3, 5, 16, 17, 18, 19	4, 20	10
2	Aspek beban fisik	6, 7, 9, 10, 21, 22, 23, 24, 25	8	10
3	Aspek beban mental	11, 12, 14, 15, 26, 27, 28, 30	13, 29	10
Total		25	5	30

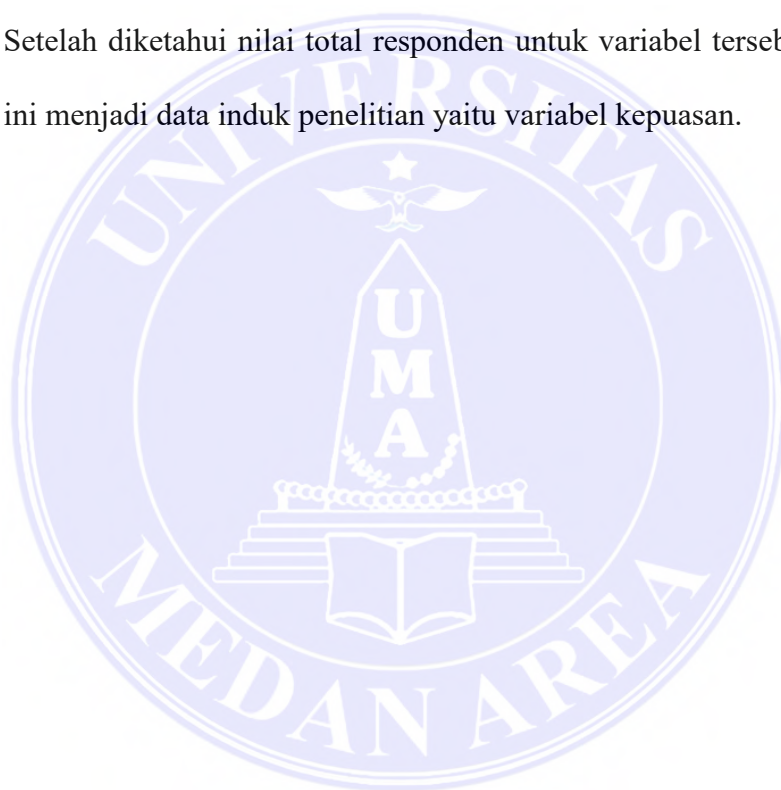
3.7.4. Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan dimulai pada tanggal 15 April 2023 dengan terlebih dahulu menghubungi project manager PT SKT Asahan 3. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 128 orang bagian sipil. Dalam pelaksanaan yang dilakukan dilapangan, peneliti menyampaikan maksud dan tujuan mengadakan penelitian yang dilakukan serta memberikan penjelasan tata cara pengisian skala/angket kepada responden. Pada tanggal 10 Mei 2023 peneliti mendapat surat balasan atas penelitian yang dilakukan. Adapun isi surat balasan tersebut berisi pernyataan keterangan bahwasannya peneliti benar telah melaksanakan riset di PT Saainti Kreasi Teknik Asahan 3.

Berdasarkan hasil pemeriksaan secara umum yang dilakukan dari keseluruhan jawaban para karyawan. Diketahui bahwa seluruh karyawan memberikan jawaban yang sesuai dengan petunjuk pengisian yang telah diberitahu sebelumnya. Kemudian setiap skor yang merupakan pilihan responden pada setiap butir pertanyaan dipindahkan ke program Microsoft excel yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data yang dibutuhkan, yaitu lajur untuk nomor

pertanyaan dan baris untuk nomor subjek. Setelah seluruh angket terkumpul, skala dianalisis untuk dijadikan data penelitian oleh peneliti, langkah selanjutnya adalah penskoran terhadap skala kepuasan dengan langkah sebagai berikut:

1. Membuat kunci jawaban sesuai dengan pernyataan yang tersedia, dan selanjutnya dilakukan penskoran sesuai dengan nomor urutan ke kertas sesuai dengan tabulasi yang dibutuhkan untuk dijumlahkan sehingga diperoleh nilai total dari setiap responden untuk skala tersebut.
2. Setelah diketahui nilai total responden untuk variabel tersebut, maka data ini menjadi data induk penelitian yaitu variabel kepuasan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diketahui bahwa terdapat pengaruh negative antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian sipil di PT SKT Asahan 3. Dimana bukti dengan koefisien determinan (R^2) = 0,270; $P = 0,000 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan.
2. Hasil uji t menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,361 > (1,660)$) atau dari hasil uji t nilai sig = $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan atau pengaruh negatif variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis yang diajukan diterima.
3. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan bagian sipil di PT SKT Asahan 3 memiliki beban kerja dengan nilai rata-rata 66,070 sedangkan kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 42,836. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (mean hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja tergolong sedang dimana mean hipotetik 62,5 lebih kecil dari mean empirik 66,070 dan selisihnya melebihi nilai SD 13,243 dan kepuasan kerja tergolong rendah dimana mean hipotetik 55 lebih besar dari mean empirik 42,836 dan selisishnya kurang dari 7,145.

4. Koefisien determinan (r^2) dari pengaruh antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,270 ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dibentuk oleh beban kerja sebesar 27% hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 73% pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak terlihat dalam penelitian ini. Dalam hal ini dapat diartikan juga hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja tergolong rendah.

5.2. SARAN

1. Untuk karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat disarankan kepada para karyawan dapat semakin meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Dengan cara meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, tidak melakukan pekerjaan yang berulang (work content), menerima upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, menjalin komunikasi yang interaktif dengan atasan dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja secara social mendukung rekan kerja lainnya.

2. Untuk perusahaan

Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara perusahaan harus mewujudkan suasana kerja yang nyaman, seperti terjadinya komunikasi antara atasan dengan karyawan dan rekan sekerja. Perusahaan juga dapat memberikan penghargaan prestasi kerja yang baik pada karyawan seperti: pemberian bonus, tunjangan, promosi jabatan dan kenaikan gaji.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti lebih lagi tentang aspek-aspek yang boleh diteliti seperti aspek beban kerja dan kepuasan kerja dengan aspek beban kerja yaitu: aspek beban mental, aspek beban fisik, dan aspek waktu dan untuk aspek kepuasan yaitu: sifat pekerjaan, gaji, promosi, supervise, dan teman kerja (rekan kerja).



DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M. (2016). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru*. 3(2).
- Azwar. (2012). Reliabilitas Dan Validitas Aitem. *Reliabilitas Dan Validitas Aitem*, 3(1), 19–26.
- Azwar, S. (1994). Seleksi Aitem dalam Penyusunan Skala Psikologi. *BULETIN PSIKOLOGI*, 2(2), 26–33.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Barahama, K. dan O. (2019). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado*. 7(1), 1–3.
- Chaerudin, A. H. I. A. V. (2020). *Sumber Daya Manusia. Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Jawa Barat .CV Jejak*.
- Dhanial, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1).
- Hurriyati, D. (2018). *Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict*. 16(2), 182–185.
- Izzati, A. & M. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya : Penerbit Bintang Surabaya.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Skripsi Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Nasution, M. & F. (2018). *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh*. 2(1).
- Roelen, C. A. M. , K. P. C. . & G. J. W. (2008). *Which Work Factor Determine Job Satisfaction*. *Work*.
- Rolos, S. & R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asurasnsi Jiwasraya cabang Manado Kota*. 6(4).
- Rubiarty, N. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bahma Putra Mandiri Cabang Binanji*. *Skripsi. Medan : Universitas Medan Area*.

- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. dan R&D*. Penerbit Bandung, Alfabeta.
- sugiyono. (2017). *statistika untuk penelitian*. Cv.
- Tasios, T. & V. G. (2017). Job Descriptive Index (JDI) : Reliability and Validity Study in Greece. *In Archives of Assesment Psychology*, 7(1).
- Trihastuti, E. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit X Surabaya*.
- Wijaya, A. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja di Hotel Maxone Kota Malang*. *Jurnal Parsimonia Universitas Ma Chung Malang*. 4(3).







LAMPIRAN A
DATA PENELITIAN

Skala Beban Kerja (X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	Tota	
1	3	2	3	1	3	3	4	1	3	4	4	3	1	4	2	4	4	3	4	3	4	3	1	4	3	2	4	3	2	2	87	
2	3	2	3	2	4	3	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	3	2	4	2	1	1	3	1	2	4	69	
3	3	3	3	2	3	2	4	1	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	96	
4	4	2	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	1	3	3	4	1	4	4	4	4	4	3	2	2	96
5	3	3	3	2	3	4	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	76	
6	4	2	2	2	4	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	3	4	1	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	2	79	
7	3	3	4	2	2	3	3	1	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	85	
8	4	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	1	2	4	76	
9	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	78	
10	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	4	1	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	80	
11	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	2	1	1	3	1	2	2	58	
12	2	4	3	2	2	4	3	1	3	3	3	2	1	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	82	
13	3	4	4	2	4	3	4	1	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	103	
14	4	3	4	2	4	2	3	1	2	2	4	1	1	4	3	2	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	82	
15	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	95	
16	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	69	
17	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	92	
18	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	101	
19	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	63	
20	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	1	2	2	98	
21	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	4	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	4	2	3	71	
22	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	2	4	1	2	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	4	84	
23	3	2	2	2	2	3	3	1	4	3	1	3	1	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	3	77	
24	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	75	
25	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	109	
26	3	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	3	4	2	2	3	66	
27	2	1	4	2	3	2	2	1	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3	77	
28	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	87	

29	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	103		
30	4	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	79	
31	4	4	3	1	3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	3	2	2	3	93	
32	3	2	2	1	3	2	4	3	4	4	2	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	1	4	88	
33	4	1	2	2	4	3	4	1	2	4	2	3	4	2	1	4	4	3	1	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	2	84	
34	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	84	
35	3	1	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	87	
36	4	3	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	84	
37	4	1	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	4	96	
38	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	78
39	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	1	2	3	2	4	77	
40	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	79	
41	4	2	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	1	4	89	
42	4	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	85	
43	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	2	82	
44	2	1	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	79	
45	3	2	3	1	3	2	4	2	2	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	82	
46	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	88	
47	4	3	3	1	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	4	3	4	2	3	87	
48	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	103	
49	4	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	90	
50	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	98	
51	3	2	2	2	2	1	4	1	1	4	1	2	1	1	2	4	3	3	1	3	3	3	1	4	2	2	3	1	2	2	66	
52	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	48	
53	3	1	2	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	4	2	2	2	1	2	1	58	
54	4	3	3	2	3	4	4	1	4	4	1	3	1	1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	1	2	4	91	
55	4	3	3	2	3	3	4	1	3	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	1	2	4	93	
56	3	2	4	2	4	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	1	75	
57	3	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1	52	
58	4	2	3	2	3	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3	2	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2	1	76	
59	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	34	
60	4	4	4	2	4	1	4	1	1	4	3	2	1	3	2	4	4	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2	1	88	

61	3	4	3	2	3	4	3	1	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	2	4	3	2	3	90	
62	3	4	4	2	3	4	3	1	3	3	4	4	1	3	4	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3	1	2	1	77	
63	3	4	3	2	3	4	3	1	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	88	
64	3	4	3	2	3	4	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	3	2	2	82	
65	3	4	3	2	3	4	3	1	2	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	87	
66	3	3	3	2	3	3	2	1	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3	3	3	4	1	2	3	4	4	4	3	2	4	88	
67	4	3	4	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	4	3	1	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	4	75	
68	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	1	1	4	3	2	1	2	4	3	3	4	3	2	2	1	2	2	72	
69	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	86	
70	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	4	4	2	3	4	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	75	
71	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	2	1	67	
72	4	2	4	2	2	3	3	1	3	3	2	2	1	2	2	3	4	1	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	70	
73	3	3	3	2	1	2	3	1	1	1	1	3	1	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	79	
74	4	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	1	2	72	
75	2	3	2	2	2	3	3	1	1	4	4	4	1	2	3	3	2	2	2	3	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	63	
76	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	4	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	3	1	1	2	3	2	3	59	
77	3	3	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	75	
78	1	2	2	2	4	1	4	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	72	
79	4	3	3	2	4	2	2	1	4	4	3	3	1	4	4	2	4	4	4	3	2	1	1	3	1	2	3	1	2	1	78	
80	4	4	1	2	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	1	4	4	2	3	3	4	4	1	4	4	4	4	1	2	1	90	
81	1	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	4	4	2	1	1	1	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	59	
82	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	2	3	1	3	3	4	2	4	2	3	3	1	2	4	88	
83	3	4	4	2	4	4	4	1	1	2	1	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	2	1	2	71	
84	4	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	4	1	4	3	2	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	65
85	2	4	4	2	4	4	4	1	1	3	1	1	1	1	1	4	2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	83	
86	4	4	4	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	2	4	4	1	3	2	1	1	2	1	1	4	2	2	2	66	
87	3	2	1	2	3	3	1	1	4	4	4	4	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	2	3	2	3	3	2	3	68	
88	3	4	4	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	2	2	1	2	1	70	
89	3	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	1	2	4	68	
90	1	3	3	2	4	4	4	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	59	
91	4	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	3	4	4	2	4	1	1	3	2	2	4	82	
92	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	3	1	2	2	49

93	1	4	4	2	3	3	3	1	4	3	4	1	1	3	2	3	1	1	2	2	4	3	1	4	2	1	2	1	2	1	69
94	4	1	1	2	4	4	4	1	2	4	2	2	1	3	1	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	72
95	3	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	1	1	4	4	1	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	56	
96	2	3	3	2	3	4	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	4	3	1	3	1	1	2	1	2	1	59
97	4	4	4	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	2	3	4	3	1	4	1	1	4	1	2	1	72
98	3	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	1	1	2	2	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	1	1	1	1	1	64
99	4	4	3	2	1	2	2	1	1	4	1	1	1	2	1	2	4	3	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	59
100	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	1	3	1	1	2	1	2	1	48
101	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	4	2	1	4	1	2	3	2	4	2	56
102	4	2	1	2	1	1	4	1	2	2	1	2	1	2	1	4	4	3	1	2	4	2	1	4	1	2	3	2	2	2	64
103	4	1	1	2	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	4	2	1	4	1	1	3	1	2	2	59
104	3	3	2	2	2	1	2	1	2	4	1	1	1	1	1	2	3	3	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	54
105	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	3	3	3	1	3	1	2	3	2	2	2	58
106	3	1	1	2	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	2	1	2	3	2	1	3	1	1	4	1	2	1	55
107	4	2	2	2	1	2	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	2	1	3	4	3	1	3	1	1	3	2	2	2	64
108	4	2	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	2	4	2	1	3	4	3	1	3	2	2	3	2	2	2	63
109	4	2	3	4	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	4	2	1	3	4	3	1	3	1	2	3	1	2	1	62
110	2	2	1	2	2	1	4	2	1	4	1	1	2	1	1	4	2	2	1	3	4	3	1	4	2	2	4	1	2	4	66
111	3	2	2	3	1	1	4	3	2	3	1	1	4	1	1	4	3	3	1	3	3	3	1	4	2	2	3	1	2	1	68

11 2	3	1	1	3	3	2	3	2	3	4	2	2	1	1	1	3	3	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	59
11 3	4	2	2	2	2	1	4	2	1	4	1	2	3	1	1	4	4	3	1	3	3	3	1	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	67	
11 4	4	3	1	1	1	2	3	2	1	3	1	1	2	1	1	3	4	3	1	2	4	4	3	4	3	3	4	1	2	4	1	2	4	1	2	4	72		
11 5	4	3	3	2	3	3	4	3	1	3	1	1	2	1	1	4	4	3	1	3	4	4	4	4	2	2	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	80		
11 6	4	2	2	1	2	1	4	1	4	4	1	3	1	2	2	4	4	3	1	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	77		
11 7	3	2	1	2	1	1	3	1	3	4	2	4	1	1	2	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	60	
11 8	2	3	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	72	
11 9	3	2	2	2	3	4	4	1	2	2	1	1	1	1	1	4	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	55
12 0	3	3	1	2	3	3	4	1	1	2	1	3	1	1	3	3	4	4	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	80	
12 1	4	1	2	2	4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	75	
12 2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	4	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	76
12 3	3	3	3	2	3	1	2	1	3	4	3	3	1	1	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	1	2	3	4	73		
12 4	4	2	4	2	1	1	1	1	4	4	3	4	1	1	3	1	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	75		
12 5	2	1	3	2	4	1	4	1	4	3	3	3	1	1	1	4	1	1	1	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	1	1	1	1	1	1	73		
12 6	4	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	81		
12 7	3	1	1	2	3	3	3	1	3	3	4	3	1	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	83	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

12	8	3	4	4	2	3	3	3	1	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	88
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Skala Kepuasan Kerja (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total
1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	50
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	51
3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	1	2	56
4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	53
5	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	58
6	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2	3	1	2	4	2	2	2	4	2	2	1	53
7	1	2	1	3	3	1	1	2	1	3	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2	2	4	3	1	1	47
8	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	1	45
9	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	40
10	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	44
11	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	1	1	2	1	3	2	1	47
12	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	42
13	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	2	2	2	4	1	2	2	45
14	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	57
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	4	3	3	3	1	3	2	2	55
16	2	2	3	1	1	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	58
17	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	2	40
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	46
19	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	37
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	1	1	3	2	2	52
21	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	56
22	2	1	1	3	3	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	4	2	1	2	4	2	2	1	47

23	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	51
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	51
25	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	2	1	35	
26	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	59
27	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	62
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	35
29	1	3	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	63
30	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	41
31	2	1	1	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	4	1	2	2	43
32	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	62
33	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	1	1	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	53
34	2	2	3	3	3	2	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	1	56
35	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	51
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	47
37	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	62
38	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	53
39	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	36
40	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	62
41	2	2	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	64
42	3	2	3	1	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	62
43	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	45
44	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	3	2	54
45	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	44
46	1	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	42
47	3	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	1	55
48	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	3	1	2	1	1	2	46
49	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	46

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

50	3	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	3	1	54
51	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	44
52	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	48
53	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	57
54	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	4	1	1	1	4	1	3	2	54
55	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	1	3	1	2	3	53
56	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	2	50
57	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	47
58	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	4	2	2	1	1	3	2	2	48
59	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	36
60	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	3	56
61	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	3	46
62	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	54
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	54
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	38
65	3	1	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	53
66	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	56
67	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	37
68	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	63
69	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	56
70	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	1	34
71	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	61
72	3	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	50
73	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2	3	1	3	3	59
74	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	58
75	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	1	3	3	2	2	55
76	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	63

77	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	55
78	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	47
79	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	57
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	50
81	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	3	1	3	2	44
82	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	50
83	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	57
84	1	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	56
85	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	50
86	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	41
87	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	44
88	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	45
89	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	45
90	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	43
91	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	1	46
92	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	45
93	2	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	45
94	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	46	
95	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	3	1	2	1	40
96	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	3	1	1	2	42
97	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	42
98	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	51
99	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	55
100	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	48
101	1	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	52
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	49
103	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	38

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

104	2	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	3	47
105	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	53	
106	1	1	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	47	
107	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	1	3	3	53	
108	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	1	43
109	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	46
110	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	3	52
111	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	43
112	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	48
113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	42
114	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	47
115	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	55
116	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	53
117	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	42
118	1	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	52
119	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	46	
120	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
121	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
122	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
123	2	2	3	3	3	2	1	2	2	4	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	50
124	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	43
125	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	44
126	2	3	3	3	3	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	53
127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	50
128	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	40



Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Skala Beban Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	72.5938	174.700	.359	.880
X2	73.2734	173.492	.332	.881
X3	73.0547	169.895	.468	.878
X4	73.7031	183.785	-.054	.885
X5	73.0547	169.832	.492	.877
X6	73.2891	168.254	.499	.877
X7	72.7813	172.330	.400	.879
X8	74.3828	178.742	.223	.882
X9	73.2891	168.050	.502	.877
X10	72.7578	172.594	.372	.880
X11	73.4141	166.512	.538	.876
X12	73.3359	165.847	.582	.875
X13	74.3906	179.720	.170	.883
X14	73.3828	166.695	.545	.876
X15	73.3047	167.662	.494	.877
X16	72.7891	172.498	.383	.880
X17	72.5781	174.025	.377	.880
X18	72.9844	172.882	.406	.879
X19	73.5781	168.703	.476	.878
X20	72.8672	182.872	.036	.884
X21	72.6094	173.909	.379	.880
X22	72.9844	172.236	.434	.879
X23	73.5703	168.452	.491	.877
X24	72.5391	173.290	.417	.879
X25	73.2344	165.236	.602	.874
X26	73.3203	164.960	.624	.874
X27	72.7813	173.306	.446	.879

X28	73.5078	170.016	.446	.878
X29	73.6641	182.650	.051	.884
X30	73.2813	167.920	.474	.878

Tabel Distribusi Aitem Skala Beban Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Aitem		Total
		Valid	Gugur	
1	Aspek beban waktu	1, 2, 3, 5, 16, 17, 18, 19	4, 20	10
2	Aspek beban fisik	6, 7, 9, 10, 21, 22, 23, 24, 25	8	10
3	Aspek beban mental	11, 12, 14, 15, 26, 27, 28, 30	13, 29	10
Total		25	5	30

Skala Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	47.6094	45.484	.428	.793
Y2	47.6094	43.846	.540	.786
Y3	47.4219	44.136	.481	.789
Y4	47.4219	44.703	.409	.792
Y5	47.3984	44.683	.394	.793
Y6	47.5391	45.416	.401	.793
Y7	47.6328	45.715	.374	.795
Y8	47.5391	45.731	.361	.795
Y9	47.6172	45.718	.393	.794
Y10	47.6094	49.390	-.090	.826
Y11	47.5547	45.729	.406	.794
Y12	47.6094	44.917	.466	.790
Y13	47.4531	44.423	.430	.791

Y14	47.5469	44.155	.530	.787
Y15	47.5156	44.063	.539	.787
Y16	47.5469	45.462	.435	.792
Y17	47.5391	45.825	.392	.794
Y18	46.9688	50.062	-.141	.823
Y19	47.5234	45.559	.372	.795
Y20	47.5938	45.046	.448	.791
Y21	47.6797	45.196	.430	.792
Y22	47.2422	49.303	-.080	.822
Y23	47.4531	44.675	.410	.792
Y24	47.5469	45.525	.383	.794
Y25	47.6406	45.854	.353	.795

Tabel Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Aitem		Total
		Valid	Gugur	
1	Sifat pekerjaan (pekerjaan itu sendiri)	1, 2, 3, 4, 5	-	5
2	Gaji	6, 7, 8, 9	10	5
3	Promosi	11, 12, 13, 14, 15	-	5
4	Supervision	16, 17, 19, 20	18	5
5	Teman kerja (rekan kerja)	21, 23, 24, 25	22	5
Total		22	3	25



Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	128	25.00	100.00	66.0703	13.24285
Kepuasan Kerja	128	24.00	58.00	42.8359	7.14504
Valid N (listwise)	128				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Kepuasan Kerja
N		128	128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66.0703	42.8359
	Std. Deviation	13.24285	7.14504
Most Extreme Differences	Absolute	.060	.068
	Positive	.044	.068
	Negative	-.060	-.043
Test Statistic		.060	.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Beban Kerja	66,070	13,243	0,060	0,200	Normal
Kepuasan Kerja	42,836	7,145	0,068	0,200	Normal

Hasil Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja *	128	100.0%	0	0.0%	128	100.0%
Beban Kerja						

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	2619.948 93.941	48 1	54.582 93.941	1.116 1.921	.328 .170
		Deviation from Linearity	2526.006	47	53.745	1.099	.350
	Within Groups		3863.607	79	48.906		
Total			6483.555	127			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Beban Kerja	-.520	.270	.636	.404

Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Korelasional	F	P	Keterangan
X-Y	1,099	0,350	Linear

Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Beban Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RES

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.457 ^a	.209	.199	68.37054

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14721.067	2	7360.534	1.575	.211 ^b
	Residual	584316.378	125	4674.531		
	Total	599037.445	127			

a. Dependent Variable: RES

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.232	45.162		-.094	.925
	Beban Kerja	.812	.461	.157	1.760	.081
	Kepuasan Kerja	.011	.855	.001	.013	.989

a. Dependent Variable: RES



Hasil Uji Regresi Linear

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables	
		Removed	Method
1	Beban Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.520 ^a	.270	.267	7.12118

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.941	1	93.941	1.852	.000 ^b
	Residual	6389.613	126	50.711		
	Total	6483.555	127			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.545	3.215		11.990	.000
	Beban Kerja	-.465	.148	-.520	2.361	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Statistik	Koef. Det (R ²)	BE%	P	Ket
X-Y	0,270	27%	0,000	Signifikan

Rumus:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 38,545 - 0,465X$$





LAMPIRAN E
SKALA PENELITIAN

Skala Beban Kerja (X)

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup				
2	Saya tidak kesulitan mengatur jadwal shift bila ada keperluan				
3	Target jam kerja melebihi kemampuan yang saya miliki				
4	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup				
5	Waktu kerja sesuai dengan aturanc yang berlaku				
6	Saya yakin mampu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan				
7	Saya mudah Lelah melakukan pekerjaan				
8	Lingkungan fisik tempat kerja terasa nyaman				
9	Standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi				
10	Jenis pekerjaan saya sangat kompleks sehingga sangat menyulitkan				
11	Pekerjaan yang saya miliki beban bagi saya				
12	Tekanan pekerjaan memaksa saya bekerja dengan cepat				
13	Saya menikmati Suasana bekerja				
14	Saya memiliki rekan kerja yang kurang profesional				
15	Saya selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan				
16	Saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama				
17	Saya dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu				
18	Saya bisa membagi waktu kerja dan diluar kerja				
19	Saya sering berkerja diluar jadwal saya				
20	Tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai				
21	Saya sering mengambil pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas teman lainnya				

22	Tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai				
23	Saya tidak mampu untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
24	Terlalu banyak tuntutan perusahaan				
25	Saya sering pusing karena kelelahan bekerja				
26	Saya sering menunda-nunda pekerjaan				
27	Tugas-tugas yang saya kerjakan tidak sesuai dengan potensi yang saya miliki				
28	Saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama				
29	Saya tidak merasa cemas dengan hal-hal terkait pekerjaan				
30	Saya menjaga kondisi kesehatan untuk menghasilkan kinerja yang baik				

Skala Kepuasan Kerja (Y)

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan apa yang menjadi harapan saya				
2	Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
3	Saya bekerja sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan				
4	Saya memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi dari pekerjaan				
5	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saat ini				
6	Perusahaan sudah memeberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku				
7	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kerja yang saya kerjakan				
8	Gaji saya sebanding dengan pekerjaan yang saya kerjakan				

9	Saya akan pindah ke perusahaan lain bila gaji yang diterima tinggi				
10	Perusahaan memberikan upah lembur sesuai dengan waktu kerja				
11	Promosi jabatan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
12	Penilaian untuk promosi jabatan pada perusahaan berdasarkan evaluasi kerja				
13	Seluruh karyawan memiliki kesempatan untuk kenaikan jabatan				
14	Salah satu syarat promosi jabatan adalah latar belakang pendidikan				
15	Jika kinerja baik, kemungkinan saya akan mendapat kesempatan untuk promosi jabatan				
16	Atasan selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan prestasinya				
17	Saya merasa diperhatikan dalam bekerja oleh atasan				
18	Atasan selalu memberikan masukan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas				
19	Arahan dari atasan membantu saya melaksanakan pekerjaan				
20	Atasan selalu memberikan apresiasi terhadap hasil kerja yang saya lakukan				
21	Rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada saya untuk bekerja lebih baik lagi				
22	Suasana di perusahaan sangat mendukung saya dalam memebangun hubungan kerja dengan rekan sekerja				
23	Suasana di perusahaan sangat kondusif				
24	Ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan, teman ikut membantu				
25	Saya memiliki team work yang solid dalam bekerja				



LAMPIRAN F
SURAT BUKTI PENELITIAN

PT.SAAINTI KREASI TEKNIK POWER PLANT PROJECT ASAHAN III

Jl.Sigura-gura,Desa tangga Kec.Aeksokngan Kab.Asahan

SURAT PERNYATAAN

Nomor:

Perihal:Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat saudara pada tanggal 13 April 2023 perihal perizinan tempat penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa atas nama **Maria Sovianna Siregar (198600375)** dengan judul, "**PENGARUH ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN di PT SAAINTI KREASI TEKNIK ASAHAN 3**"

Perlu kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut:

4. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami
5. Izin melakukan penelitian yang diberikan semata-mata untuk kebutuhan akademik
6. Waktu pengambilan data dilakukan selama 3 hari setelah tanggal ditetapkan

Demikian surat balasan dari kami.

PT.SKT HEPP ASAHAN III,15 April 2023

Project Manager

Robert P. Siregar

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: /SK/SKT/V/23

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Roberth P. Siregar

Jabatan : Project Manager

Alamat : Desa Tangga

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Maria Sovianna Siregar

NPM : 198600375

Program Studi : Psikologi

Instansi : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian di PT.SKT HEPP ASAHAN II di Desa Tangga,Kec.Aeksoksongan,Kab.Asahan selama 25 (Dua puluh lima) hari,


Terhitung mulai tanggal 15 April s/d 08 Mei 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi/Tesis/Disertasi/ Penelitian yang berjudul "**PENGARUH ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN di PT SAAINTI KREASI TEKNIK ASAHAN 3**"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

PT.SKT HEPP ASAHAN III, 10 Mei 2023

Project Manager

Roberth P. Siregar

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Selabudi Nomor 79 / Jalan Bai Berayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 640/FPSI/01.10/III/2023
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian

13 Maret 2023

Yth. Bapak/Ibu Manager
 PT. SKT Hepp Asahan III
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Maria Sovianna Siregar**
 NPM : **198600375**
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi


untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. SKT Hepp Asahan III, Desa Tangga Kec. Aek Songgongan Kab. Asahan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Saainti Kreasi Teknik Asahan 3"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat


Laili Aifika, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip

