



Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima

Asrafiansyah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email : asrafiansyah.stiebima@gmail.com

Muhammad Yusuf

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: Yusufzm.stiebima@gmail.com

Abstract. *In the era of globalization which is growing rapidly, the flow of communication and technology between two or more parties is getting smoother and more sophisticated. Companies must be able to take opportunities in this globalization era to develop their companies, because competition between companies is getting tougher. However, it is inseparable from the development of communication and technology, employees who participate actively in developing the company. Employees hold one important factor in determining the success or failure of the development process of the company itself. However, there is also one way that can minimize the probability of failure in the development of a company, namely management.*

Keywords: *Globalization, Communication, Technology*

Abstrak. Di dalam era globalisasi yang semakin berkembang pesat, arus komunikasi dan teknologi antara dua pihak atau lebih, semakin lancar dan canggih. Perusahaan harus bisa mengambil kesempatan dalam era globalisasi ini untuk mengembangkan perusahaannya, karena persaingan antar perusahaan sudah semakin ketat. Namun, tidak terlepas dari perkembangan komunikasi dan teknologi, yang ikut serta berperan aktif dalam mengembangkan perusahaan juga adalah karyawan. Karyawan memegang salah satu faktor penting dalam menentukan sukses atau tidaknya proses perkembangan dari perusahaan itu sendiri. Namun, ada salah satu cara juga yang dapat meminimalisir probabilitas kegagalan dalam perkembangan perusahaan, yaitu manajemen.

Kata Kunci: Globalisasi, Komunikasi, Teknologi

PENDAHULUAN

PT SiCepat Ekspres Indonesia. Sejak Didirikan pada Tahun 2014, perusahaan ekspedisi ini terus berkembang hingga memiliki banyak cabang dan gerai yang tersebar diseluruh kota di Indonesia. Pada penelitian ini, peneliti mengambil salah satu cabang dari PT SiCepat Ekspres terdekat yaitu PT SiCepat Ekspres cabang Bima. PT SiCepat Ekspres berkomitmen untuk menerapkan Sistem Manajemen Mutu dan mematuhi peraturan yang berlaku demi memenuhi kebutuhan pelanggan. Mutu terbaik dapat diperoleh melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, jumlah barang yang di antar oleh setiap kurir pada setiap bulannya hal ini memberatkan para kurir atau karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan adanya suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri karyawan yang berhbungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Mangukunegara (2018). Kepuasan kerja juga dapat dikatakan adanya sikap merasa senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, Sutrisno (2017). Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja di artikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, Handoko (2018). Kepuasan kerja tercapai apabila karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah di kerjakan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seseorang karyawan, sehingga perusahaan perlu memahami kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan antara lain benan kerja.

Beban kerja menurut Meskhati dalam Herningsih (2020) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus di pikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing karyawan atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan organisasi yang banyak aktivitasnya. Jumlah yang di dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja, Astuti (2021). Beban kerja yang berlebihan tidak baik bagi karyawan karna akan mengakibatkan dampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental. Fahira (2022). Bedasarkan hasil observasi terkait Beban kerja, adanya hubungan tidak baik sesama karyawan, gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang tinggi, beban kerja yang di berikan oleh atasan ke karyawan yang tidak sesuai akan dampak pada kepuasan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima**”.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Adanya hubungan tidak baik sesama karyawan
2. Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban yang di berikan

3. Beban kerja yang diberikan atasan ke karyawan yang tidak sesuai akan dampak pada kepuasan karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Adakah Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Karyawan PT Sicepat Eskpres Cabang Bima?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah “untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Karyawan PT Sicepat Eskpres Cabang Bima”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2017) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi. Hermingsih (2020) Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus di hindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlaluh rendah di akibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Indikator beban kerja dalam penelitian Tarwaka (2020) dan susanto (2022) adalah

1. **Beban waktu** yaitu jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring tugas.
2. **Beban usaha.** Yang berati banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan
3. **Beban tekanan psikologis.** Yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang di harapkan pimpinan, untuk itu pimpinan perlu memahami apa yang di lakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Robbins (2016) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut (Afandi, 2018:82) dalam Giawa dan Tinambunan (2022), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. **Pekerjaan** : jenis perbuatan atau kegiatan untuk memperoleh imbalan atau upah
2. **Upah** : hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan
3. **Pengawas** : pihak yang memegang tanggung jawab untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan suatu kegiatan
4. **Rekan kerja** : sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya

3. Hipotesis penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Diduga terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima
4. Hopotesis Statistik
 - H0 : 0, Diduga Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima
 - Ha : 0, Diduga Ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono(2012) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Beban Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y).

Instrumen Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

Instumen penelitian ini adalah kuesioner, dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden dan seluruh item variable akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut:

- Jawaban sangat setuju akan diberi skor 5
- Jawaban setuju diberi skor 4
- Jawaban netral diberi skor 3
- Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan yaitu seluruh Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima . Jumlah pegawai sebanyak 30 orang. Sampel menurut Sugiyono (2013) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 30 karyawan sehingga Sampel dalam penelitian ini 30 Karyawan dengan teknik penentuan sampel yaitu Sampling jenuh.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Jln. Gajah Mada, RT.09/RW.03, Penatoi, Kec. Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dalam pengamatan secara langsung di lapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian.

2) Wawancara

Wawancara adalah proses dialog bersamaan sumber untuk memperoleh keterangan terkait tentang masalah yang diteliti .

3) Angket/ kuisisioner

Angket/kuisisioner adalah sekumpulan daftar pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan kepada responden untuk memperoleh data-data informasi yang dibutuhkan

4) Studi pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data penelitian misalnya buku, jurnal, ataupun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang di gunakan yaitu :

1. Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang di ukur

Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Uji validitas instrument dapat menggunakan rumus korelasi. Rumus korelasi berdasarkan *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (X)(Y)}{\sqrt{N \sum x^2 N \sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

Keterangan:

rXY = Koefisien Korelasi

N = Banyaknya Sampel

X = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel

X Y = Jumlah skor keseluruhan untuk item pertanyaan variabel Y

2. Uji reliabilitas

Uji realibilitas menyatakan bahwa apabila instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2012:122) reliabilitas adalah derajat konsistensi/ keajengan data dalam interval waktu tertentu.

Adapun kriteria untuk menilai reliabilitas instrumen penelitian ini yang merujuk kepada pendapat (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2007:42) "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3. **Regresi linear sederhana.** bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh bebas terhadap variabel terikat.
4. **Korelasi Sederhana.** Bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.
5. **Koefisien determinasi**

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

R^2 = Nilai koefisien korelasi

6. Uji t (parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji *t*-statistik.

Menurut Sugiyono (2013:250) uji t (parsial) menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi pearson

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan *t t a b e l* dengan

menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan $dk = n - 2$, kriteria sebagai berikut:

- H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

- Ha ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas Dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat koordinat r tabel N = 30 untuk taraf signifikan 5 % sehingga di peroleh r tabel sebesar 0,300. Hasil uji validitas selengkapnya dapat di lihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel dengan indikatornya	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X)	X1.1	0,766	0,300	Valid
	X1.2	0,615	0,300	Valid
	X1.3	0,703	0,300	Valid
	X1.4	0,808	0,300	Valid
	X1.5	0,668	0,300	Valid
	X1.6	0,791	0,300	Valid
	X1.7	0,713	0,300	Valid
	X1.8	0,779	0,300	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,760	0,300	Valid
	Y1.2	0,940	0,300	Valid
	Y1.3	0,688	0,300	Valid
	Y1.4	0,853	0,300	Valid
	Y1.5	0,905	0,300	Valid
	Y1.6	0,885	0,300	Valid
	Y1.7	0,847	0,300	Valid
	Y1.8	0,893	0,300	Valid
	Y1.9	0,837	0,300	Valid
	Y1.10	0,797	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

b. Uji Realibilitas

Dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan standar reliabilitas $> 0,60$ selengkapnya seperti tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja	0,868	$> 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,949	$> 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

2. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi Linier sederhana di pilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier sederhana**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,133	2,028		28,174	,000
	Beban Kerja	-1,032	,142	-,809	7,270	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data Primer Diolah 2023

Dari hasil analisis regresi dapat di ketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 57,133 + -1,032 X$$

Bedasarkan persamaan tersebut maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Nilai kostanta sebesar 57,133 dapat di artikan apabila variable Beban Kerja di anggap nol, maka Kepuasan kerja akan sebesar 57,133
- Nilai koefisien beta pada variabel Beban Kerja sebesar -1,032, artinya setiap perubahan variabel Beban Kerja (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan

Kepuasan Kerja (Y) sebesar -1,032 satuan, dengan asumsi asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel beban Kerja akan menurunkan Kepuasan Kerja sebesar -1,032 satuan

3. Koefisien Korelasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,641	3,161

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber Data Primer Diolah 2023

Nilai koefien korelasi yaitu sebesar 0,809 artinya tingkat keeratan hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan kerja Karyawan PT SicepatEkspress Cabang Bima sangat kuat sebesar 0,809

4. Koefisien Determinas

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,641	3,161

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : Data Diolah 2022

Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,654 atau 65,4 %. Artinya pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima sebesar 65,4 % sedangkan sisanya 34,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

5. Uji t

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57,133	2,028		28,174	,000
Beban Kerja	-1,032	,142	-,809	-7,270	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah 20223

Hasil statistik uji t untuk variabel Beban Kerja di Peroleh Nilai t hitung sebesar -7,270 dengan nilai t tabel sebesar 2,051 ($-7,270 > 2,051$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya ada pengaruh negatif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima. hasil Ini sejalan dengan penelitian (Hasyim, 2020) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Yaskawa Elektrik Indonesia. Dan di perkuat dari hasil penelitian (Sahira, 2022) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Rangkyo Basa Kota Padang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin Rendah Beban Kerja maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Bima

Saran

Bagi Peneliti selanjutnya di sarankan ada penambahan variabel penelitian agar menjadikan suatu penelitian lebih baik sehingga hasil yang di dapatkan beragam. Penambahan variabel baru seperti motivasi, stres kerja dan budaya organisasi dapat membuat penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena-fenomena tentang Kepuasan kerja lebih baik, semakin Rendah beban kerja maka semakin Puas Karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing. Bagi peneliti selanjutnya di sarankan melakukan penelitian dengan menambah variabel baru yang belum pernah di teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D.G.M, Mayasari.N.M.D.A. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada LapasnKelas II B Singaraja. *Jurnal Manajemen*. Volume 7. No 2.
- Fahira, J.N., Abrian, Y. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*. Volume 3. No 1.
- Farentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022, January). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 201-205).
- Hasym, W. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Kopensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Elektrik Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Volume 1. No 2.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-288.