

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia merupakan faktor penting pada sebuah perusahaan, karena jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang menunjang, perusahaan tidak akan mampu untuk bertahan dalam persaingan bisnis walaupun memiliki teknologi yang canggih. Perusahaan sendiri harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang dapat mendukung tujuan dari perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya yaitu agar tercapainya keuntungan dan perusahaan dapat terus bertahan (*survive*). Jadi dapat dikatakan bahwa kunci keberhasilan dari suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia.¹

Keberhasilan dari sumber daya manusia ini dapat dilihat dari para karyawannya yang mampu meningkatkan efektivitas dan kemampuan diri dalam bekerja secara maksimal. Karena kinerja karyawan dalam perusahaan sangat dipengaruhi dan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan,² sehingga perusahaan harus terus mengembangkan sumber daya manusia mereka agar tercipta sumber daya manusia yang kompeten serta berkualitas.³ Salah satu

¹Edi Siregar dan Vidya Nourma Linda, "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik," *Jurnal Manajemen USNI* 6, no. 2 (2022): 26, <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>.

²Deflin Tresye Nanulaitta, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon," *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi* 5, no. 2 (21 Desember 2018): 204, <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>.

³Ririn Novita dan Merta Kusuma, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup)," *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)* 1, no. 2 (2020): 10, <https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i2.18>.

aspek terpenting yang perlu diperhatikan dalam sumber daya manusia yaitu kepuasan kerja para karyawannya.⁴

Kepuasan kerja sendiri merupakan perasaan seorang karyawan yang menunjukkan bahwa ia mencintai pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional mereka kepada pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap dalam bekerja, dengan banyaknya imbalan yang diterima oleh karyawan dan jumlah pekerjaan yang dikerjakan sesuai harapan, maka hal ini akan menciptakan kepuasan kerja. Sehingga kepuasan kerja menjadi hal penting yang harus ada pada setiap karyawan dalam bekerja. Pada setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda dari satu karyawan ke karyawan lain, sehingga tingkatan kepuasan kerja mereka juga berbeda-beda serta memiliki dampak yang berbeda pula pada setiap individu.⁵ Salah satu dampak positif dari kepuasan kerja yaitu meningkatnya kinerja, kemampuan kerja, kualitas kerja para karyawan dan semangat kerja karyawan.⁶ Selain itu terdapat dampak negatif dari rendahnya kepuasan kerja seperti mengakibatkan penurunan kinerja bagi karyawan dan meningkatnya *turnover*.⁷

⁴Dewi Andriany, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (*Licensee of Federal Express*) Medan," *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1, no. 1 (2019): 393, <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>.

⁵Agung Aditya Saputra, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Technomedia Journal* 7, no. 1 (4 Desember 2021): 3, <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>.

⁶D. G. M. Astuti dan N. M. D. A. Mayasari, "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja," *Jurnal Manajemen* 7, no. 2 (2021): 225, <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313>.

⁷Ujang Aep Saefullah, "Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan," *Technomedia Journal (TMJ)* 6, no. 2 (2022): 224, <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>.

Dari hasil survei mengenai kepuasan kerja yang dilaksanakan oleh Rika Wahyuni dan Hadi Irfani di PT. Kepsindo Indra Utama. Didapatkan data mengenai *turnover* karyawan pada tahun 2015, yang menunjukkan tingkat *turnover* sebesar 10%, kemudian meningkat pada tahun 2016 sekitar 15 % dan pada tahun 2017 terjadi kenaikan sebesar 20%. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka sehingga terjadi peningkatan *turnover* dan mengakibatkan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan.⁸

Dari hasil penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan pada bulan Agustus-Desember 2019 yang dilakukan oleh Azis Mauraksa, R.Deni Muhammad Danial dan Nor Norisanti pada perusahaan *neptuns screen printing*, menunjukkan bahwa banyak karyawan yang mengalami penurunan kepuasan kerja pada bulan Agustus sebesar 21,87%, bulan September 28,12% dan pada bulan Desember naik menjadi 34,37%. Ketidakpuasan kerja karyawan *neptuns screen printing* diakibatkan karena beban kerja yang tinggi, perusahaan menuntut karyawannya agar menaikkan jumlah produksi dan hal ini tidak sesuai dengan tugas awal yang diberikan, sehingga karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan dari perusahaan serta terdapat konflik antar karyawan di perusahaan, yang mengakibatkan penurunan kepuasan kerja karyawan pada setiap bulannya.⁹

⁸Rika Wahyuni dan Hadi Irfani, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang," *Jurnal PSYCHE* 165 12, no. 1 (2019): 2, <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.3>.

⁹Azis Mauraksa, R.Deni Muhammad Danial, dan Nor Norisanti, "Analisis Beban Kerja dan Konflik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting* 1, no. 1 (16 November 2019): 22, <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i1.779>.

Berdasarkan perspektif Islam individu dapat memiliki kepuasan kerja saat mereka mensyukuri atas apa yang diberikan oleh Allah SWT. Seperti yang dijelaskan dalam surat Al-Qur'an surat *Ibrahim/14:7* sebagai berikut:

وَأَذِّنْ تَادَانَ رَبُّكُمْ لِيْنَ شَكَرْتُمْ لَا زِيْدَنَّكُمْ وَلِيْنَ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِيْ لَشَدِيْدٌ

Artinya: "Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat." (Ibrahim Q.S 14:7)

Penafsiran dari ayat diatas menjelaskan bahwa Allah akan menambahkan nikmat dan azab yang pedih bagi orang yang mengingkari nikmat-Nya. Syukur atas nikmat yang diberikan Allah merupakan suatu tolak ukur orang yang beriman. Jika kita bersyukur kepada Allah atas segala nikmat yang diberikan-Nya kita akan selalu mendekati diri kepada Allah SWT. Dengan tidak mengingkari nikmat yang diberikan-Nya, tidak memiliki perasaan unggul atas orang lain, dan tidak melakukan tindakan keji. Sedangkan jika mengingkari nikmat yang diberikan oleh Allah, kita akan mendapatkan siksaan yang amat pedih berupa dimusnahkannya kenikmatan tanpa meninggalkan bekas. Selain itu siksaan yang pedih juga dapat berupa azab yang akan diberikan baik nanti di akhirat atau semasa hidupnya sesuai apa yang dikehendaki oleh Allah SWT. Satu hal yang pasti jika kita mengingkari nikmat Allah kita akan mendapatkan balasan yang pedih.¹⁰

Jadi apa yang dikerjakan manusia pasti akan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT, sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Jika kita bekerja dengan tekun serta cermat kita akan mendapatkan hasil pekerjaan yang berkualitas

¹⁰Sayyid Quthb, *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an Dibawah Naungan Al-Qur'an Jilid 7, Translate* As'ad Yasin, dkk (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 83–84.

dan bermanfaat bagi perusahaan. Sehingga hal ini akan mendatangkan kepuasan kerja dalam diri individu.¹¹

Dalam penerapan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, menuntut karyawan agar dapat mengeluarkan segala potensi-potensi yang dimilikinya.¹² Sehingga beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, kadang di luar dari kemampuan kerja mereka dan mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Akibatnya karyawan harus memaksakan diri mereka agar dapat mengerjakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tuntutan dari perusahaan,¹³ karena terjadinya ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan kerja karyawan, hal ini dapat memunculkan berbagai masalah yaitu stres kerja, rendahnya kinerja karyawan, serta kelelahan fisik dan mental.¹⁴ Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan beban kerja para karyawannya karena jika beban kerja karyawan sesuai dengan kemampuan mereka karyawan akan berkeinginan untuk terus bekerja di perusahaan, meningkatnya produktivitas kerja, terjalinnya hubungan yang baik antara perusahaan dan pegawai serta meningkatnya kepuasan kerja karyawan.¹⁵ Ini

¹¹Nur'aini Latifah Mujahadah, Dudung Abdurrahman, dan Allya Roosallyn Assyofa, "Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Prosiding Manajemen* 6, no. 2 (2020): 885, <http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.23621>.

¹²Jodi Kurniawan, Linda Mora, dan Nur Ainy Sadiyah, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Karawang," *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang* 1, no. 2 (2021): 15.

¹³Ikhbal Hidayat Lubis, "Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja," *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)* 2, no. 2 (2021): 189, <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i2.105>.

¹⁴Malik Abdul Rohman dan Rully Moch Ichsan, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi," *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2, no. 1 (2021): 3.

¹⁵Kandung Joko Nugroho, "Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar," *Otonomi* 21, no. 1 (t.t.): 157, <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>.

sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Mashkati menurutnya beban kerja merupakan suatu perbandingan antara kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan, yang artinya jika kemampuan kerja karyawan lebih tinggi dari tuntutan pekerjaannya akan menimbulkan kebosanan bagi para karyawan sedangkan jika kemampuan karyawan lebih rendah dari tuntutan pekerjaan akan menyebabkan karyawan mengalami kelelahan yang berlebih baik itu secara mental maupun fisik¹⁶. Sedangkan menurut Antonius Rino Vanchapo beban kerja yaitu aktivitas yang harus dikerjakan oleh karyawan dalam suatu perusahaan dengan rentan waktu yang sudah ditentukan.¹⁷

Untuk mengatasi beban kerja pada karyawan, perusahaan memiliki caranya masing-masing salah satunya dengan melakukan evaluasi manajemen sumber daya manusia, agar kinerja karyawan tetap stabil dan sesuai dengan beban kerjanya, karena setiap karyawan memiliki kemampuan dan kondisi yang berbeda dalam tingkatan beban kerja.¹⁸ Penting sekali perusahaan untuk dapat memahami kebutuhan karyawannya sehingga dapat memberikan yang terbaik bagi para karyawannya.¹⁹ Kemudian karyawan harus menyesuaikan kemampuan fisik dan mental mereka dalam bekerja, dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengembangkan karir melalui pelatihan atau *training* agar karyawan

¹⁶Wahyuni dan Irfani, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang," 3.

¹⁷Antonius Rino Vanchapo, *Beban Kerja dan Stres Kerja* (Pasuruan: Penerbit Qiara Media, 2020), 3.

¹⁸Agus Dwi Cahya, Rizka Dwi Astuti, dan Dewi Palupi, "Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Umkm Kuliner di Yogyakarta)," *Revitalisasi* 10, no. 1 (26 Juni 2021): 87, <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i1.1685>.

¹⁹Rocky P Rindorindo, Sri Murni, dan Irvan Trang, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri," *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 5954, <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26576>.

dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.²⁰ Selain itu pimpinan perusahaan harus dapat mengatur jumlah serta tingkatan pekerjaan yang diberikan, agar karyawan dapat memaksimalkan kemampuan mereka dan dapat bekerja sesuai dengan porsi masing-masing, hal ini akan membantu karyawan untuk tetap fokus dalam bekerja dan optimis.²¹

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rika Wahyuni, dan Hadi Irfani menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika semakin tinggi beban kerja maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.²²

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Novita Sari, Surajiyo, Fitria dan Nasruddin menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Lubuklinggau. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika beban kerja karyawan meningkat maka akan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.²³

²⁰Agus Sutiko, Hadi Suprpto, dan Didi Zainuddin, "Analisis Produktivitas dan Beban Kerja Operator Produksi dengan Metode Work Sampling dan NASA-TLX di PT. Tokai Dharma Indonesia Plant II," *Jurnal Optimasi Teknik Industri* 03, no. 02 (2021): 55, <http://dx.doi.org/10.30998/joti.v3i2.10026>.

²¹Chotamul Fajri dan Yasir Terza Rahman, "Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi dan Proporsional Beban Kerja," *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* 4, no. 1 (2021): 212.

²²Wahyuni dan Irfani, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang," 5.

²³Novita Sari, Surajiyo, dan Nasruddin, "Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Lubuklinggau," *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA* 2, no. 5 (2022): 61.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. X cabang Banjarmasin Kalimantan Selatan. PT. X sendiri merupakan perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 1960 yang awal karirnya merupakan perusahaan grosir Unilever yang berada di kota Surabaya, kemudian perusahaan memperluas bisnisnya ke dalam bidang periklanan *outdoor* dan *outsourcing* agen. Saat ini PT. X tidak hanya bergerak pada bidang *outsourcing* tetapi juga marketing dengan mempromosikan *consumer goods* dan berperan aktif sebagai agensi yang sudah banyak menaungi para karyawan seperti BA (*Beauty Advisor*), BC (*Beauty Consultant*), SPG (*Sales Promotion Girls*), maupun TL (*team leader*) dari perusahaan-perusahaan yang sudah bekerja sama atau menjadi mitra dari PT. X.²⁴

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada karyawan di PT. X cabang Banjarmasin diketahui bahwa terdapat beban kerja yang dipaparkan oleh U, seperti target yang ia miliki cukup tinggi yang mengakibatkan sering tidak tercapainya target, hal ini juga dikarenakan sepinya toko tempat karyawan bekerja. U juga memiliki target harian di mana setiap harinya target tersebut harus terpenuhi jika target pada hari itu tidak terpenuhi maka hari berikutnya ia harus dapat memenuhi target hariannya ditambah dengan target hari sebelumnya yang belum terpenuhi. Serta adanya perubahan target setiap bulannya.²⁵ I menambahkan bahwa jika izin sakit pada hari kerja maka mereka harus menggantinya di hari libur. Selain itu di luar jam kerja, mereka harus membuat

²⁴Anisa Sholathiah dkk., "Peningkatan Pelayanan dengan Total Quality Service (TQS) Dalam Meningkatkan Citra PT. Arina Multikarya Banjarmasin," *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 3, no. 1 (2022): 51.

²⁵Udmaulida, Beauty Advisor, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, September 15, 2022.

laporan.²⁶ I dan U juga mengatakan bahwa mereka sering terlambat menyelesaikan laporan dari waktu yang sudah ditentukan, karena harus mengurus pekerjaan rumah dan faktor kelelahan. Untuk kepuasan kerja, karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka karena memiliki teman kerja dan pimpinan yang baik dan suportif serta puas dengan gaji yang diberikan. Sedangkan ketidakpuasan dalam bekerja, dikarenakan karyawan kesulitan dan kebingungan untuk mencapai target mereka walau sudah berusaha semaksimal mungkin dan mereka juga mengatakan bahwa mereka belum puas jika belum mencapai target yang diberikan.²⁷

Dari data yang peneliti dapatkan mengenai pencapaian target di PT. X cabang Banjarmasin pada bulan Mei 2022 menunjukkan bahwa dari 38 karyawan terdapat 24 karyawan tidak memenuhi target pencapaian yang diberikan oleh perusahaan. Pendapatan paling rendah yang didapatkan oleh 8 karyawan yaitu 27% - 58% dari target yang sudah ditetapkan, pendapatan yang cukup tinggi tetapi belum mencapai target didapatkan oleh 16 karyawan dengan pendapatan 75% - 99% dari target yang sudah ditentukan dan 14 karyawan lainnya sudah memenuhi target dari perusahaan. Tidak terpenuhinya target yang diberikan, karena target yang ditetapkan oleh perusahaan cukup tinggi sehingga karyawan cukup kesulitan mencapai target yang sudah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas menunjukkan bahwa hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting dan perlu diperhatikan. Maka dari itu peneliti tertarik terhadap masalah tersebut dan

²⁶Isti, Sales Promotion Girl, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, September 15, 2022.

²⁷Isti and Udmaulida, Sales Promotion Girl Dan Beauty Advisor, Wawancara Pribadi, Banjarmasin, September 15, 2022.

melakukan penelitian berjudul “**Hubungan Beban Kerja (*Workload*) Terhadap Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Karyawan PT. X Cabang Banjarmasin**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan di latar belakang, maka peneliti menetapkan beberapa rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat beban kerja (*workload*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin?
3. Apakah terdapat hubungan beban kerja (*workload*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin?

C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disebutkan di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui tingkat beban kerja (*workload*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin.
- b. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin.
- c. Untuk mengidentifikasi hubungan beban kerja (*workload*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin.

2. Signifikansi/Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaatnya sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi khazanah ilmu pengetahuan serta memperkaya literatur mengenai hubungan beban kerja (*workload*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin. Serta dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya psikologi dan pembeding bagi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi karyawan mengenai hubungan beban kerja (*workload*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin.
- 2) Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini memberikan wawasan mengenai beban kerja (*workload*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin. Sehingga perusahaan dapat mengevaluasi beban kerja dan kepuasan kerja para karyawannya.
- 3) Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan. Serta dapat berkontribusi bagi

pengembangan ilmu pengetahuan khususnya psikologi dan pembeding bagi penelitian selanjutnya.

D. Definisi Operasional

1. Beban Kerja

Menurut teori Koesomowidjojo, beban kerja yaitu semua bentuk pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang harus dikerjakan serta diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditetapkan perusahaan.²⁸ Beban kerja sendiri merupakan frekuensi pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya dengan waktu yang sudah ditentukan. Sehingga jika karyawan memiliki beban kerja yang berat dan fisik yang lemah dapat mengakibatkan karyawan jatuh sakit atau dapat menderita penyakit dari bekerja. Dalam beban kerja terdapat 4 aspek yang dipaparkan oleh Koesomowidjojo sebagai berikut:²⁹

- a. Kondisi pekerjaan, di mana karyawan memahami pekerjaan mereka dengan baik.
- b. Penggunaan waktu kerja, merupakan waktu yang sudah ditentukan perusahaan sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*).
- c. Target yang harus dicapai yaitu target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan secara langsung sehingga dapat mempengaruhi beban kerja karyawan.

²⁸Suci Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017).

²⁹Koesomowidjojo, 33.

- d. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, yang dimaksud beban kerja dalam penelitian ini yaitu kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan PT. X cabang Banjarmasin dengan rentang waktu tertentu. Namun jika karyawan memiliki beban kerja yang berat dapat berakibat pada fisik para karyawan sehingga menimbulkan berbagai penyakit.

2. Kepuasan Kerja

Menurut teori As'ad, kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang menggembirakan dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau gambaran perasaan dari karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari perilaku atau sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dan segala sesuatu dalam lingkungan kerjanya.³⁰

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi para karyawan karena setiap karyawan pasti menginginkan suatu pencapaian dalam bekerja, seperti karyawan yang berharap dapat mewujudkan pekerjaan yang lebih memuaskan dari sebelumnya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan beban kerjanya, nilai-nilai dalam diri karyawan serta kesesuaian antara harapan karyawan dengan pekerjaan. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawan.³¹ Menurut As'ad terdapat 4 aspek kepuasan kerja yaitu:³²

³⁰Moh. As'ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri* (Jakarta: Liberty, 2013), 133.

³¹Maulana Syaputra dan M Irwan Tahir, "Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi," *Visioner* 14, no. 2 (2022): 126.

³²As'ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*.

- a. Aspek psikologis, ini berkaitan dengan mental karyawan yang mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap dalam bekerja, bakat serta keterampilan.
- b. Aspek sosial, aspek ini berkaitan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan karyawan, ataupun karyawan dengan atasan serta karyawan yang berbeda pekerjaan.
- c. Aspek fisik, ini berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan dalam bekerja, serta kesehatan karyawan.
- d. Aspek finansial, berkaitan dengan kesejahteraan para karyawan yang mencakup sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi dan tunjangan.

Berdasarkan penjelasan di atas, yang dimaksud beban kerja dalam penelitian ini yaitu emosi yang menyenangkan dari seorang karyawan PT. X cabang Banjarmasin terhadap pekerjaan mereka yang dapat terlihat dari sikap dan perilakunya, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, karyawan akan memiliki banyak pencapaian dan prestasi dalam bekerja. Kepuasan kerja sendiri memiliki tingkat yang berbeda-beda tergantung dari beban kerja yang mereka dapat.

Jadi hubungan beban kerja (*workload*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin dalam penelitian ini adalah beban yang harus diselesaikan oleh karyawan PT. X cabang Banjarmasin dengan rentang waktu tertentu. Sedangkan kepuasan kerja yaitu emosi yang menyenangkan

dari seorang karyawan PT. X cabang Banjarmasin terhadap pekerjaan mereka yang dapat terlihat dari sikap dan perilakunya.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fery Hernaningsih, pada tahun 2022. Dengan Judul “Hubungan Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver *Outsourcing* PT. Permata” Penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik korelasional. Berdasarkan hasil uji statistik terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja driver *outsourcing* di PT. Permata. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian Fery Hernaningsih yaitu pada variabel bebasnya beban kerja dan variabel terikatnya kepuasan kerja. Sedangkan perbedaan dalam penelitian Fery Hernaningsih dengan penelitian ini yaitu pada subjeknya. Subjek penelitian Fery Hernaningsih yaitu driver *outsourcing* PT. Permata, sedangkan pada penelitian ini subjeknya karyawan PT. X cabang Banjarmasin. Kemudian pada metode penelitian Fery Hernaningsih menggunakan metode survei dengan teknik korelasional sedangkan dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Untuk variabel penelitian Fery Hernaningsih memiliki 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat sedangkan pada penelitian ini hanya memiliki 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ismi Zulaikha dan Parmin Pada tahun 2019. Dengan judul “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional

Terhadap Kinerja Pelaksana PNS dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kesekretariatan Panwascam di Kabupaten Kebumen)”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian Ismi Zulaikha dan Parmin yaitu pada variabel bebasnya beban kerja dan pada variabel terikatnya kepuasan kerja karyawan. Kemudian dalam penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian Ismi Zulaikha dan Parmin dengan penelitian ini yaitu pada subjeknya. Penelitian Ismi Zulaikha dan Parmin menggunakan subjek Pelaksana PNS di Sekretariat Panwascam di Kabupaten Kebumen sedangkan pada penelitian ini subjeknya karyawan karyawan PT. X cabang Banjarmasin. Perbedaan lainnya yaitu pada variabel yang digunakan, penelitian Ismi Zulaikha dan Parmin memiliki 2 variabel bebas dan 2 variabel terikat sedangkan pada penelitian ini memiliki 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Rizki Mahardika, pada tahun 2020. Dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Mitra Pengemudi Grabbike di Kota Solo” Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki

hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi grabbike di kota Solo.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian Muhammad Rizki Mahardika yaitu pada variabel bebasnya beban kerja dan variabel terikatnya kepuasan kerja. Pada penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian Muhammad Rizki Mahardika dengan penelitian ini yaitu pada subjeknya. Penelitian Muhammad Rizki Mahardika subjeknya adalah pengemudi grabbike di kota Solo dan dalam penelitian ini subjeknya karyawan PT. X cabang Banjarmasin. Kemudian perbedaan penelitian Muhammad Rizki Mahardika menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat sedangkan untuk penelitian ini menggunakan 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Fatwa Tentama, Pusparina Arum Rahmawati dan Pipih Muhopilah, pada tahun 2019. Dengan judul "*The Effect and Implications of Work Stress and Workload on Job Satisfaction*" Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian Fatwa Tentama, Pusparina Arum Rahmawati dan Pipih Muhopilah, dengan penelitian ini yaitu pada variabel bebasnya beban kerja dan variabel terikatnya kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian Fatwa Tentama, Pusparina Arum Rahmawati dan

Pipih Muhopilah, dengan penelitian ini, ada pada subjeknya. Subjek pada penelitian Fatwa Tentama, Pusparina Arum Rahmawati dan Pipih Muhopilah, yaitu tenaga pendidik Universitas X di Yogyakarta. Dan untuk subjek pada penelitian ini yaitu karyawan PT. X cabang Banjarmasin. Kemudian perbedaan penelitian Fatwa Tentama, Pusparina Arum Rahmawati dan Pipih Muhopilah, menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat sedangkan untuk penelitian ini menggunakan 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Iqbal Ramadhani Fuadiputra dan Khusnul Rofida Novianti, pada tahun 2020. Dengan judul "*The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Work Life Balance*". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perempuan di sektor perbankan di kota Malang.

Persamaan dalam penelitian Iqbal Ramadhani Fuadiputra dan Khusnul Rofida Novianti dengan penelitian ini ada pada variabel bebasnya yaitu beban kerja dan variabel terikatnya kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian Iqbal Ramadhani Fuadiputra dan Khusnul Rofida Novianti dengan penelitian ini ada pada subjeknya. Pada penelitian Iqbal Ramadhani Fuadiputra dan Khusnul Rofida Novianti menggunakan subjek pegawai perempuan di sektor perbankan di kota Malang. Untuk penelitian

ini subjeknya PT. X cabang Banjarmasin. Kemudian perbedaan penelitian Iqbal Ramadhani Fuadiputra dan Khusnul Rofida Novianti menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

F. Hipotesis Penelitian

Berikut ini hipotesis dalam penelitian ini:

1. Hipotesis Kerja (H_a)

Terdapat hubungan beban kerja (*workload*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin.

2. Hipotesis Nihil atau nol (H_0)

Tidak ada hubungan beban kerja (*workload*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin.

G. Sistematika Penulisan

Agar lebih mempermudah penyusunan dalam penulisan penelitian, maka diolah sistematika penelitian sebagai berikut:

Bab pertama, pendahuluan terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu hipotesis penelitian dan sistematika penulisan.

Bab kedua, kajian teori dan kerangka pikir berupa beban kerja yang terdiri dari definisi beban kerja, aspek-aspek beban kerja, faktor penyebab beban kerja, dampak beban kerja, jenis-jenis beban kerja dan beban kerja perspektif Islam.

Kepuasan kerja yang terdiri dari definisi kepuasan kerja, aspek-aspek kepuasan kerja, faktor penyebab kepuasan kerja, kategori kepuasan kerja, kepuasan kerja perspektif Islam dan kerangka pikir.

Bab ketiga, metode penelitian terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, instrumen penelitian, teknik pengolahan data dan analisis data penelitian, dan prosedur dalam penelitian

Bab keempat, hasil penelitian dan pembahasan berupa gambaran umum lokasi penelitian terdiri dari gambaran umum PT. X, visi dan misi dan struktur organisasi PT. X cabang Banjarmasin, kemudian hasil uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas data. Hasil analisis data dan interpretasi terdiri dari gambaran responden penelitian seperti jenis kelamin, usia dan pekerjaan, analisis data deskriptif hasil penelitian terdiri dari kategori beban kerja dan kategori kepuasan kerja, uji asumsi klasik, uji hipotesis, perhitungan aspek pembentuk utama. Pembahasan dalam penelitian ini membahas mengenai tingkat beban kerja (*workload*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin, tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin dan hubungan beban kerja (*workload*) terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan PT. X cabang Banjarmasin.

Bab kelima, penutup memuat kesimpulan dan rekomendasi yang dianggap perlu oleh peneliti.³³

³³H. Hamdah dkk., *Pedoman Karya Ilmiah Makalah, Artikel Jurnal, Penelitian, Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (Kalimantan Selatan: Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, 2021).