

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Nawang Khanthi Bandung

Leli Nirmalasari

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung

Andi Gunawan

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung

Abstrak

Tujuan penelitian Tujuan penelitian ini dilatar belakangi oleh masalah beban kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada meningkatnya turnover karyawan pada perusahaan Nawang Khanthi Bandung.

Desain/Metode Metode yang digunakan dalam penelitian ini secara deskriptif asosiatif, dengan pendekatan kuantitatif. Dimana peneliti dapat menggambarkan berdasarkan pengalaman dan fakta-fakta yang ada di perusahaan Nawang Khanthi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kusioner kepada karyawan perusahaan Nawang Khanthi yang berjumlah 16 orang.

Temuan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berada pada kategori tinggi sehingga membuat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori rendah, sehingga perusahaan harus melakukan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Implikasi Dengan demikian penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan agar dapat memperbaiki kebijakan, kegiatan-kegiatan usaha yang berhubungan dengan beban kerja dan kepuasan kerja agar lebih optimal.

Originalitas Penelitian ini pertama yang dilakukan perusahaan ini.

Tipe penelitian Studi Empiris

Kata Kunci : Beban Kerja, Kepuasan Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan yang baik akan melakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang efektif, diantaranya mengenai: Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutment dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, manajemen karier, kompensasi dan lain sebagainya.

Di dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM), perusahaan harus mengelola SDM dengan baik yaitu dengan memastikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai.

Beban kerja adalah hasil yang harus dicapai dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja merupakan salah satu dari target yang harus dicapai karyawan, dalam hal ini beban kerja termasuk kontribusi yang harus dilakukan karyawan untuk perusahaan. Beban kerja akan berdampak bagi kesejahteraan karyawan ketika beban kerja tersebut terlalu tinggi (*overload*) atau terlalu sedikitnya beban kerja (*underload*) Zainal (dalam Zahroh 2018:4)

Dengan pengelolaan beban kerja yang baik, karyawan memiliki kepuasan dan merasa nyaman bekerja sebaliknya jika pengelolaan beban kerja kurang baik, karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya dan dapat menimbulkan tingkat *turn over* yang tinggi.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik (Hasibuan 2017:202).

Permasalahan beban kerja dan kepuasan karyawan bisa terjadi pada sebuah perusahaan, dan biasanya terjadi pada perusahaan menengah kebawah dikarenakan belum adanya pengelolaan manajemen SDM yang baik. Pada kasus ini perusahaan Nawang Khanthi merupakan salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan di atas.

Untuk menunjang data tersebut diatas, Penulis memaparkan data wawancara awal pada karyawan perusahaan Nawang Khanthi Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.
Wawancara Pendahuluan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah sudah ada job description dalam pekerjaan?	0	16
2	Apakah sudah ada SOP dalam perusahaan?	0	16
3	Apakah beban kerja yang diberikan terlalu tinggi?	14	2
4	Waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dirasa kurang?	13	3
5	Apakah anda ingin keluar dari perusahaan?	1	15

Sumber : Karyawan Nawang Kanthi Bandung April 2020

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ditemukan diatas, maka identifikasi masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Nawang Khanthi Bandung

II. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara Hariandja (2009:2), menyatakan Manajemen sumber daya manusia, dalam perusahaan dikenal juga sebagai salah satu fungsi yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:21) meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Sasaran-sasaran manajemen sumber daya manusia Menurut Hariandja (2009:6), Sebagai acuan atau standar melalui mana kegiatan sumber daya manusia yang dilakukan dapat mencapai tujuannya, yakni membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, kegiatan-kegiatan tersebut harus mengacu pada empat sasaran atau dimensi yaitu:

1. *Societal Objective* kegiatan yang dilakukan harus dapat memberikan keuntungan bagi masyarakat, organisasi, atau perusahaan.
2. *Organizational Objective* kegiatan yang dilakukan harus dapat memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi, agar organisasi dapat bertahan dan memberi manfaat, organisasi harus dapat mencapai keuntungan atau bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, program-program kepegawaian harus ditujukan untuk meningkatkan produktifitas organisasi.
3. *Functional Objective* Sasaran ini mengusahakan adanya kesesuaian antara kegiatan, kemampuan departemen SDM, dengan kegiatan bisnis dan perubahan-perubahannya. Oleh karena itu, pegawai MSDM diharapkan seorang yang memiliki pengetahuan luas mengenai lingkungan internal bisnis, strategi bisnis, dan lingkungan luar agar dapat melakukan program-program kepegawaian sesuai dengan tujuan organisasi.
4. *Personal Objective* kegiatan yang dilakukan harus dapat membantu pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi. Motif pegawai untuk bekerja merupakan hal yang kompleks, misalnya motif untuk mendapatkan gaji, motif sosial, pengakuan, dan pertumbuhan diri.

Pengertian Beban kerja

Pengaruh beban kerja menurut beberapa ahli diartikan sebagai berikut: Menurut Zainal dalam Zahroh (2018:4) Beban kerja adalah hasil yang harus dicapai dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja merupakan salah satu dari target yang harus dicapai karyawan, dalam hal ini beban kerja termasuk kontribusi yang harus dilakukan karyawan untuk perusahaan. Beban kerja akan berdampak bagi kesejahteraan karyawan ketika beban kerja tersebut terlalu tinggi (*over load*) atau terlalu sedikitnya beban kerja (*under load*). Sedangkan menurut Kalamallah dan Anggraeni (2016:194), Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak ada masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan itu sendiri.

Dimensi Beban Kerja Menurut Hart dan Staveland (dalam Zahroh 2018) membagi beban kerja atas dasar-dasar pembebanan 6 subskala yaitu:

- a. *Mental demand*, yaitu besarnya aktifitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat
- b. *Physical demand*, yaitu besarnya aktifitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas (contoh mendorong, menarik, memutar, dan lainnya).
- c. *Temporal demand*, yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. seperti perlahan, atau santai, atau cepat dan melelahkan.
- d. *Effort*, yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.
- e. *Frustration level*, yaitu seberapa tidak nyaman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.
- f. *Performance*, yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Indikator Beban kerja yang telah dilakukan Putra dan dikuti Oleh Artadi (2015:24) yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai

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

2. Kondisi pekerjaan

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

3. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017:202) menyatakan Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan menurut Hariandja (2009), dalam bukunya menyatakan, kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara *positif* atau *negative* berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Dimensi Kepuasan Kerja Menurut Winardi dalam Paramban 2018 menyatakan terdapat 5 dimensi penting yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja antara lain:

1. Gaji atau upah yang diterima, yaitu jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan imbalan tersebut
2. Pekerjaan, yaitu semua tingkat pekerjaan hingga dimana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang belajar dan menerima tanggung jawab
3. Peluang-peluang promosi, yaitu tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan
4. Supervisor, yaitu kemampuan sang supervisor atau atasan untuk menunjukkan perhatian terhadap para karyawan.
5. Para rekan kerja, yaitu suatu tingkat hingga dimana para rekan kerja bersikap bersahabat, kompeten, dan saling membantu

Indikator Kepuasan Kerja menurut Luthan dalam Purwanda dan Fitriani (2018:20) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, indikator tersebut yaitu menyayangi pekerjaan dan merasa puas. Sedangkan Menurut Edy Sutrisno dalam Hartini (2015:18), Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

HIPOTESIS

Sesuai dengan paradigma penelitian diatas, penulis membuat hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. H0 : $\beta \neq 0$. Adanya hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan
2. H0 : $\beta = 0$. Tidak adanya hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah variable penelitian, yaitu yang merupakan inti dari problematika penelitian. Objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan Kepuasan Kerja pada Perusahaan Nawang Khanthi Bandung.

Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2012:13) menjelaskan Penelitian deskriptif yaitu Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Menurut Sugiyono (2016:8). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

TEKNIK PENGUMPULAN SAMPEL / POPULASI

Populasi Menurut Sugiyono dalam Paramban (2018:57), adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah jumlah semua karyawan yang bekerja di perusahaan Nawang Khanthi yang berjumlah 16 orang.

Teknik pengumpulan sampel yang penulis gunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik jenuh. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Angket (*Questionnaire*). Angket (*questionnaire*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Menurut Ghozali (dalam Paramban 2018:60) Skala yang sering dipakai dalam penyusunan *questionnaire* adalah skala likert. Skala likert yang dipakai untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.
Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	5
2	Tidak Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	2
5	Sangat Setuju	1

RANCANGAN ANALISIS DATA

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data yaitu reliabilitas dan validitas. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Selanjutnya hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda **(Sugiyono dalam Puryana dan Sambas 2018:43)**

UJI KUALITAS DATA

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data yaitu reliabilitas dan validitas. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Selanjutnya hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono dalam Puryana dan Sambas 2018:43)

a. UJI VALIDITAS

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti **(Sugiyono dalam Maryono dan Wijaya 2018:47)**

Untuk pengujian validitas tiap butir digunakan analisis, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Selanjutnya nilai korelasi *Product moment* hasil perhitungan dibandingkan dengan r table, jika r tabel hitung lebih besar dari r tabel berarti korelasi product moment untuk tiap butir pernyataan adalah "valid". Adapun rumus korelasi *Product moment* adalah sebagai berikut: **(Sugiyono dalam Maryono dan Wijaya 2018:47)**

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefesien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

Y = Skor total item instrument

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah Skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

n = Jumlah responden

jika r hitung \geq r table pada $\alpha = 0,05$ berarti data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Sebaliknya jika r hitung $<$ r table berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak dapat diikuti sertakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

b. UJI RELIABILITAS

Sugiyono (dalam Maryono dan Wijaya 2018) Reliabilitas (kehandalan) adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka hasil datanya akan sama. Sedangkan menurut Ghazali (dalam Paramban 2018) Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrument menggunakan *internal consistency*, dimana instrument dicobakan sekali saja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis, dalam hal ini digunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown (split half)* Dengan rumus sebagai berikut: **(Sugiyono dalam Maryono dan Wijaya 2018:49)**

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument

rb = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dengan belahan kedua

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan menggunakan ketentuan:

Jika reliabilitas internal seluruh item (r_i) $\geq r$ tabel (taraf signifikan 5%) maka item instrument dinyatakan reliabel. Tetapi jika reliabilitas internal seluruh item (r_i) $< r$ tabel (taraf signifikan 5%) maka instrument dinyatakan tidak reliabel. **(Sugiyono dalam Maryono dan Wijaya 2018:49)**

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Perusahaan

Perusahaan Nawang Khanthi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang kuliner khususnya pembuatan dimsum dan catering. Perusahaan Nawang Khanthi pertama kali didirikan oleh ibu Suryawatiningsih (biasa disapa Ibu Wati) bersama keluarga pada tahun 2012. Awal mulanya Ibu Wati melakukan pemasaran produknya dengan mengikuti pameran-pameran kuliner, bekerja sama dengan beberapa catering, dan mencari reseller, atau konsumen langsung, karena pada waktu itu dimsum belum banyak dikenal dan digemari seperti sekarang ini. Karena perusahaan selalu menjaga kualitas produknya dengan baik, banyak pelanggan yang dari dulu sampai sekarang tetap setia memesan produk dimsum pada perusahaan Nawang Khanthi Bandung.

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penyebaran angket yang telah dilakukan pada karyawan Perusahaan Nawang Khanthi Bandung. Pada penelitian ini profil responden dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengolahan data responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 9 orang atau 56,2% lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan yang berjumlah 7 orang atau 43,75%. Hal ini dikarenakan perusahaan.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Hasil pengolahan data menunjukkan sebagian besar responden pada penelitian ini berada pada kelompok usia 17-20 tahun yaitu sebesar 25%, kelompok usia 21-25 tahun sebesar 18,75%, kelompok usia 26-30 tahun yaitu sebesar 18,75%, kelompok usia antara 36-40 tahun sebesar 6,25%, dan kelompok usia antara 41-45 tahun sebesar 31,25%. Responden yang banyak berkisar antara usia 41-45 tahun. Hal ini terjadi karena kurangnya lapangan pekerjaan untuk usia diatas 40 tahun sehingga mereka memutuskan untuk tetap bertahan di perusahaan Nawang Khanthi.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Hasil pengolahan data dari 16 karyawan pada perusahaan Nawang Khanthi berdasarkan tingkat pendidikan adalah 16 orang atau 100% memiliki pendidikan setingkat SMA/SMK. Hal ini dikarenakan perusahaan ingin karyawan yang siap menghadapi tantangan di dunia kerja.

4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Hasil pengolahan data responden berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja 1-3bulan sebesar 2 orang atau 12,5%, masa kerja 3-6bulan sebesar 2 orang atau 12,5%, masa kerja 6-9bulan sebesar 3 orang atau 18,75%, masa kerja 9-12bulan sebesar 3 orang atau 18,75%, dan masa kerja diatas 1 tahun sebesar 6 orang atau 37,5%. Hal ini dikarenakan tingkat *Turnover* yang tinggi sehingga perusahaan harus merekrut karyawan baru setiap tahunnya.

Analisis Tanggapan Responden

Untuk menganalisis tanggapan responden jawaban responden akan dibuat skor yaitu dengan mengalikan jumlah responden yang menjawab dengan nilai sikap skala *likert* dari jawaban tersebut. Setelah itu nilai Skor tersebut dibandingkan dengan nilai Skor standar untuk mengetahui Beban Kerja dan Kepuasan Kerjanya. Nilai Skor standar ini dibagi ke dalam dibagi ke dalam lima (5) rentang penilaian yaitu *sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju*

Untuk mencari nilai Skor standar dilakukan dengan mencari panjang rentang Skor kelima pengklasifikasian di atas. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$PI = \frac{Bmaks - Bmin}{3}$$

$$PI = \frac{(5 \times 16) - (1 \times 16)}{5}$$

$$PI = 12$$

Keterangan :

- PI = Panjang Interval
- Bmaks = Skor jawaban maksimum (5)
- Bmin = Skor jawaban minimum (1)

Setelah itu skor dibagi ke dalam lima (5) tingkatan berdasarkan pengklasifikasian di atas yang dimulai dari 16. Adapun klasifikasi nilai Skor standar yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Nilai Skor Standar

Nilai Skor	Kategori
	X & Y
16 - 28	Sangat Rendah
29 - 41	Rendah
42 - 54	Sedang
55 - 67	Tinggi
68 - 80	Sangat Tinggi

Sumber: hasil perhitungan

Dengan membandingkan nilai Skor jawaban responden dengan nilai Skor standar tersebut di atas, maka dapat diketahui mengenai Skor Beban Kerja dan Kepuasan Kerja,

apakah tergolong Tinggi, Sedang atau Rendah. Hal ini dapat diketahui dengan melihat nilai Skor jawaban berada di golongan yang mana sesuai dengan kategori pada Tabel 4. Diatas Tabel 5.

Total Skor Beban Kerja (X)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL
1	Saya cukup terampil dalam mencetak produk	1	5	6	4	0	51
2	Saya cukup terampil melakukan packing produk	1	6	1	8	0	48
3	Pada saat lembur saya tidak merasakan kelelahan	2	2	7	5	0	49
4	Saya tidak melakukan kesalahan dalam bekerja dan selalu menyelesaikan semua pekerjaan	3	4	7	2	0	56
5	Saya mengerjakan tugas tepat waktu	4	5	7	0	0	61
6	Saya mempunyai stamina fisik yang prima untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan	1	5	10	0	0	55
7	Saya sangat bersemangat ketika mengerjakan pekerjaan saya	0	10	6	0	0	58
8	Saya merasa putus asa ketika tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya yang terlalu banyak	3	0	9	4	0	50
9	Saya Puas bekerja tanpa beban diperusahaan	6	3	7	0	0	63
10	Saya merasa tidak jenuh ketika mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari	4	4	8	0	0	60
Rata-rata							55,1

Berdasarkan hasil Dekriptif untuk Variabel Beban Kerja terlihat bahwa Variabel Beban Kerja ini berada pada kategori Tinggi dengan total skor rata-rata adalah sebesar 55,1 yang artinya adalah persepsi karyawan tentang beban kerja karyawan di Perusahaan Nawang Khanti dinilai Tinggi.

Adapun indikator yang memiliki skor tertinggi yaitu indikator dan pernyataan Saya Puas bekerja tanpa beban diperusahaan, dengan total skor 63, indikator dan pernyataan paling rendah adalah Saya cukup terampil melakukan packing produk, dengan total skor sebesar 48. Hal ini dikarenakan karyawan merasa terbebani dengan beban kerja yang ada kemudian karyawan juga merasa pekerjaan yang diberikan melebihi upah yang diberikan sehingga mereka mulai merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 6.
Total Skor Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS	TOTAL
11	Saya mendapatkan Gaji sesuai UMR	3	5	8	0	0	37
12	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan beban kerja	1	6	6	3	0	43
13	Saya merasa senang ketika mengerjakan tugas diluar tugas rutin	5	8	3	0	0	30
14	Saya sangat bertanggung jawab pada tugas yang diberikan	1	7	7	1	0	40
15	Perusahaan memiliki manajemen karir yang baik	5	5	4	1	1	36
16	Rekan kerja saya sangat bersahabat	2	6	8	0	0	38
17	Rekan kerja saya saling membantu ketika menghadapi kesulitan	3	8	4	1	0	35
Rata-Rata							37

Berdasarkan hasil Dekriptif untuk Variabel Kepuasan Kerja terlihat bahwa Variabel ini berada pada kategori Rendah dengan total skor rata-rata adalah sebesar 37 yang artinya adalah persepsi karyawan tentang kepuasan kerja di Perusahaan Nawang Khanti dinilai Rendah. Adapun indikator yang memiliki skor tertinggi yaitu indikator dan pernyataan saya mendapatkan intensif sesuai dengan beban kerja, dengan total skor 43, indikator dan pernyataan paling rendah adalah, Saya merasa senang ketika mengerjakan tugas diluar tugas rutin, dengan total skor sebesar 30. Hal ini dikarenakan karyawan merasa Perusahaan belum sepenuhnya memberikan upah yang maksimal.

Hasil Analisis Data
Hasil Uji Validitas

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan Beban Kerja (X) Dan Kepuasan Kerja (Y)

NO ITEM	R HITUNG	KRITERIA	KESIMPULAN
X.1	0.559	0,3	VALID
X.2	0.651	0,3	VALID
X.3	0.3890	0,3	VALID
X.4	0.3563	0,3	VALID
X.5	0.3974	0,3	VALID
X.6	0.565	0,3	VALID
X.7	0.332	0,3	VALID
X.8	0.679	0,3	VALID
X.9	0.47	0,3	VALID
X.10	0.345	0,3	VALID
Y.1	0.696	0,3	VALID
Y.2	0.775	0,3	VALID
Y.3	0.601	0,3	VALID
Y.4	0.537	0,3	VALID
Y.5	0.828	0,3	VALID
Y.6	0.527	0,3	VALID
Y.7	0.319	0,3	VALID

Dari Tabel 7. diatas terlihat bahwa seluruh Nilai r hitung lebih besar dari 0,3 maka dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan dinyatakan valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 8.
Hasil Uji Reliabilitas Item Pertanyaan Beban Kerja (X) Dan Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	R Hitung	Kriteria	Kesimpulan
Beban Kerja	0,937	0,6	Reliable
Kepuasan Kerja	0,729	0,6	Reliable

Dari Tabel 8. diatas terlihat bahwa seluruh Nilai r hitung lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan seluruh variabel dinyatakan reliable. Atau dengan kata lain semua variable yang diteliti konsisten.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas tentang pengolahan data dan analisis data, maka kesimpulannya yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat Beban Kerja Karyawan di Perusahaan Nawang Kanthi berada dalam kategori tinggi.
2. Tingkat Kepuasan karyawan di Perusahaan Nawang Kanthi berada dalam kategori Rendah.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja yang tinggi dengan kepuasan karyawan yang rendah di Nawang Kanthi Bandung.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam Penelitian diatas maka penulis mengajukan saran yaitu:

1. Perusahaan harus lebih mengurangi beban kerja dari setiap pekerjaan yang diberikan dengan melakukan analisis beban kerja, karena dengan beban kerja yang sesuai akan menghasilkan produktifitas karyawan yang akan memberikan sumbangan terhadap produktifitas perusahaan, dengan memperhatikan kemampuan orang yang berbeda-beda idealnya perusahaan membuat job deskripsi yang tepat untuk karyawannya.
2. Perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya dengan memberikan kompensasi yang efektif, membuat manajemen karir, perencanaan sumber daya manusia dan kebijakan manajemen lainnya yang diperlukan untuk mempertahankan dan membangun loyalitas karyawan di Nawang Khanthi.
3. Perusahaan harus mengevaluasi beban kerja dan kepuasan karyawan sehingga tingkat turnover karyawan di perusahaan Nawang Khanthi bisa diminimalisir.

Daftar Pustaka

- Artadi, F.F (2015) *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada apt. merapi agung lestari, pada skripsi program studi manajemen, fakultas ekonomi, universitas negeri Yogyakarta*
- Hariandja, M.T. (2009). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hasibuan, malayu S.P. (2017) *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: pt.bumi aksara
- Hartini Eva S (2015). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi berprestasi pada PT. INDOSAT TBK. Cabang Bandung* pada Skripsi Program studi manajemen S1 sekolah tinggi ilmu ekonomi STEMBI Bandung.
- Kallamollah dan Anggraeni L.E (2016). *Pengaruh beban kerja untuk menentukan jumlah karyawan optimal pada koperasi pesantren (kopontren) binaan pemerintah* (pemkot Surabaya, dalam prosiding seminar nasional ekonomi dan bisnis & call for paper FEB UMSIDA
- Maryono Dicky dan Wijaya (2018). *Pengaruh motivasi kerja terhadap intensi turnover koperasi karyawan mitra sejahtera divisi parker PT. BCA tbk. KANWIL 1 BANDUNG*. pada penelitian bersama program studi manajemen S1 sekolah tinggi ilmu ekonomi STEMBI BANDUNG.
- Paramban. S. (2018) *pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai*. pada skripsi program studi manajemen universitas islam negeri syarif hidayatullah Jakarta
- Puryana. P. P dan Sambas Andri (2018) *Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap intensi turnover pada karyawan call center telkomsel bandung*, pada penelitian bersama Program studi manajemen S1 sekolah tinggi ilmu ekonomi stembi-bandung business school.

Purwanda Eka dan Fitriani Ajeng 2018. *Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT.. Huawei tech investment bandung.* pada penelitian bersama pada program studi manajemen S1 stie stembi bandung.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet

Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta, CV.

Zahroh,R,F (2018) *pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pad apt. cendana teknika utama.* pada skripsi fakultas psikologi universitas islam negeri maulana malik Ibrahim malang.