

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TIKI
JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE EXPRESS)
KARAWANG**

***Jodi Kurniawan, Linda Mora, Nur Ainy Sadijah**
***ps16.jodikurniawan@mhs.ubpkarawang.ac.id**

Abstrak. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diperoleh dari kerja keras dan kerja sama semua karyawan, sehingga target yang sudah ditentukan dapat tercapai, namun dibalik keberhasilan tersebut terdapat beban kerja yang harus di tanggung oleh setiap karyawan seperti target perusahaan yang dirasa cukup tinggi, sistem kerja yang masih berantakan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang harus dilaksanakan setiap harinya membuat beban kerja bertambah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Eka kurir (JNE Express) Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dengan teknik sampling kuota (*nonprobability*) yang dilakukan kepada 159 karyawan *outsourcing* sebagai sampel responden. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana untuk melihat besaran nilai variable Kepuasan Kerja (Y) yang dipengaruhi oleh variable beban kerja (X). Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE Express) Karawang dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ maka hipotesis penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan terhadap perusahaan agar tetap stabil dalam memperhatikan karyawannya dan hal tersebut dapat meningkatkan kualitas perusahaan dalam bidang sumber daya manusia.

Kata Kunci: Beban kerja, kepuasan kerja

Abstract. The success of a company can be obtained from the hard work and cooperation of all employees, so that the predetermined targets can be achieved, but behind this success there is a workload that must be borne by each employee such as company targets that are considered high enough, the work system is still messy and employee loyalty to the company that must be carried out every day makes the workload increase. The purpose of this study was to determine the effect of workload on job satisfaction of employees of PT Tiki Jalur Nugraha Eka kurir (JNE EXPRESS) Karawang. The method used in this research is quantitative with a quota sampling technique (*nonprobability*) which is conducted on 159 outsourcing employees as a sample of respondents. Data analysis used simple linear regression test to see the value of the Job Satisfaction variable (Y) which is influenced by the workload variable (X). The results of this study are that there is an effect of workload on job satisfaction at PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE EXPRESS) Karawang with a significant value of $0.011 < 0.05$, so this research hypothesis H_a is accepted and H_0 is rejected. It is hoped that this research can become a reference for the company to remain stable in paying attention to its employees and this can improve the quality of the company in the field of human resources.

Keywords: Workload, job satisfaction

Pengantar

Karyawan adalah seseorang yang bekerja di dalam sebuah Perusahaan atau organisasi dengan tugas yang sudah ditentukan sebelumnya dan setelah melakukan tugasnya maka karyawan akan mendapatkan imbalan berupa gaji. PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir merupakan perusahaan ekspedisi yang mempunyai kantor cabang yang tersebar di beberapa Kota besar di Indonesia salah satunya JNE Express Karawang dengan jumlah karyawan sebanyak 270 orang sebagai karyawan aktif yang bekerja di JNE Express Karawang. Fenomena yang terjadi adalah bahwa beban kerja di JNE Express Karawang tinggi seperti *overtime*, *shifting*, *double job* serta risiko ganti rugi yang harus dibayarkan oleh karyawan apabila melakukan kesalahan sehingga hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan yang mana ketika beban kerja karyawan tinggi tidak diimbangi dengan imbalan yang sesuai waktu, tunjangan takjil yang dibayarkan tidak sesuai jadwal serta keterlambatan pembayaran lembur. Apabila karyawan dihadapkan dengan momen tertentu seperti bulan puasa dan akhir tahun maka volume pengiriman dan penerimaan barang meningkat dan beban kerja karyawan akan semakin bertambah serta target yang harus dicapai ditengah pandemik covid-19 menambah beban kerja karyawan.

Menurut Moekijat (dalam Mahfudz, 2017) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subjektif Secara objektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subjektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stres, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negatif, yaitu ketidakpuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada motivasi yang rendah (Hamid, 2014). Menurut Artadi (2015) Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Shah, et al (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Dengan beban kerja yang tinggi tidak menutup kemungkinan bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan tentunya harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena apabila karyawan puas maka target perusahaan akan tercapai. Menurut Masrukhin dan Waridin (2012) kepuasan kerja seorang individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi. Kepuasan kerja (Artadi, 2015) dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang

akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006).

Namun kenyataannya tidak semua karyawan merasakan kepuasan yang tinggi setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja mengutarakan bahwa mereka tidak merasakan kepuasan kerja dengan melihat beberapa factor seperti status pekerjaan yang tidak jelas, tunjangan yang mulai hilang dan faktor lainnya. Beberapa karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja adalah karyawan yang sudah bekerja di PT Tiki Jalur Nugraha Eka kurir sudah lama namun dengan faktor usia dan lainnya mengakibatkan karyawan tidak dijadikan karyawan tetap hal tersebut membuat karyawan gelisah karena status pekerjaan tersebut, terlebih diantara beberapa karyawan adalah kepala keluarga yang harus mempunyai penghasilan yang tetap untuk memberikan nafkah kepada anak istri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Erni Hayati Nasution (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Direktorat Kekayaan Negara Aceh. Bahwa apabila beban kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerjanya juga tinggi. Beban kerja yang ditanggung oleh karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut di dalam perusahaan. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. secara parsial beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja ini akan mengarah ke alur penelitian karyawan yang mempunyai beban kerja berat maka kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika hubungan negatif antara beban kerja ringan maka kepuasan kerjanya juga rendah.

Landasan Teori

Beban Kerja

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subjektif. Secara objektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subjektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Schultz and Schultz (dalam Zainal, 2016)

Menurut Putra (2012) menyebutkan indikator-indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. 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 dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja. Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. (Robbins & Judge 2009)

Menurut Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa ada lima indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan. Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.
2. Kepuasan terhadap Imbalan. Dimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu.
3. Kepuasan terhadap supervisi atasan. Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
4. Kepuasan terhadap rekan kerja. Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
5. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi

Metode Penelitian

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan skala sebagai alat pengumpul data. Skala adalah perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respons terhadap pertanyaan (Azwar, 2019). Sedangkan skala yang digunakan adalah skala Likert, yaitu “skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu dengan gradasi jawaban dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2018). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan nilai 5-1. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah Karyawan JNE EXPRESS Karawang sebanyak 159 orang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan JNE Express Karawang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPUASAN_KERJA	.137	159	.000	.952	159	.000
BEBAN_KERJA	.113	159	.000	.959	159	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas menunjukkan taraf tidak signifikan beban kerja dan kepuasan kerja sebesar $0.000 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja berdistribusi tidak normal.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN_KERJA * BEBAN_KERJA	Between Groups	(Combined)	3248.744	23	141.250	1.151	.301
		Linearity	811.285	1	811.285	6.611	.011
		Deviation from Linearity	2437.459	22	110.794	.903	.591
	Within Groups		16566.551	135	122.715		
	Total		19815.296	158			

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja diperoleh *Sig. Linearity* sebesar $0,011 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan JNE EXPRESS Karawang.

Uji Regresi Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	811.285	1	811.285	6.702	.011 ^b
	Residual	19004.010	157	121.045		
	Total	19815.296	158			

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN_KERJA

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikan untuk hasil uji regresi linear sederhana adalah $0,011 < 0,05$ sehingga dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan JNE Express Karawang.

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan fungsi regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 811.285 + 19004.010 X$$

Konstanta sebesar 811.285 menunjukkan apabila tidak ada kontribusi maka nilai konsisten beban kerja sebesar 811.285. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 19004.10 yang berarti bahwa apabila variabel mengalami peningkatan 1 satuan pada variabel beban kerja maka terjadi kenaikan sebesar 811.285. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa terjadi kontribusi positif antara variabel beban kerja dengan variable kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.202 ^a	.041	.035	11.002

a. Predictors: (Constant), BEBAN_KERJA
 b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Berdasarkan tabel diatas diketahui R square menunjukkan angka 0,41 yang berarti bahwa pengaruh yang disumbangkan oleh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 4,1% ($R^2 = 0,41$) dan 95,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. secara parsial beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Erni Hayati Nasution (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Direktorat Kekayaan Negara Aceh. Bahwa apabila beban kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerjanya juga tinggi. Beban kerja yang ditanggung oleh karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut di dalam perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan JNE EXPRESS Karawang, dibuktikan dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$, maka hipotesis penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak yang menandakan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan JNE Express Karawang serta tidak pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan JNE Express Karawang.

Kepustakaan

- Azwar, S. (2019). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Putra, A. S. (2012). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing dan kredit PT.WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor

- Robbins., & Judge. (2009). *Kepuasan kerja*. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/20/02/2017>. Diakses 20/02/2017
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Zainal. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasional dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(2).