**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEKAWAN EKA SEJATI**

**Synthia Wijaya**synthiawijaya15@gmail.com

Abstrak

Industri minyak dan gas bumi merupakan salah satu industri yang penting karena industri inilah yang menghasilkan energi untuk memenuhi konsumsi energi dunia yang terus meningkat. Oleh karena itu perusahaan tidak hanya mempertahankan kualitas dari kinerja karyawannya tetapi juga harus meningkatkan kualitas agar tidak kalah dari pesaing. Salah dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja dan kepuasan kerja. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisan dan mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Eka Sejati. Penelitian ini dilakukan di PT Sekawan Eka Sejati dengan 50 responden. Sampel yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling*. Data yang dikumpulkan merupakan data kuesioner. Penelitian ini menggunakan perhitungan statistic dengan alat bantu *software* SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa bebna kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci**: Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

*Abstract*

*The oil and gas industry is one of the important industries because it is this industry that produces energy to meet the world's increasing energy consumption. Therefore the company not only maintains the quality of the performance of its employees but also must improve the quality so as not to lose to competitors. One of two things that can affect employee performance is workload and job satisfaction. The purpose of this research is to analyze and determine the effect of workload and job satisfaction on the performance of employees of PT Sekawan Eka Sejati. This research was conducted at PT Sekawan Eka Sejati with 50 respondents. The sample used is a nonprobability sampling technique. The data collected is questionnaire data. This study uses statistical calculations with SPSS 22 software tools. The results of this study indicate that workload has an effect on employee performance, job satisfaction has an effect on employee performance, workload and job satisfaction simultaneously influence on employee performance. In this study it can be concluded that the work burden and job satisfaction affect employee performance.*

***Keywords****: Workload, Job Satisfaction and Employee Performance.*

**Pendahuluan**

Industri minyak dan gas bumi merupakan salah satu industri yang penting karena industri inilah yang menghasilkan energi untuk memenuhi konsumsi energy dunia yang terus meningkat. Dari tahun ke tahun volume minyak dan gas bumi yang diangkat dari dalam perut bumi terus mengalami peningkatan, hal tersebut didasari oleh semakin meningkatnya kebutuhan akan bahan bakar, terutama bahan bakar hasil pengolahan minyak mentah. (prosesindustri.com).

Indonesia merupakan negara dengan sumber daya alam (SDA) berlimpah. Mulai kekayaan di daratan sampai di lautannya, mulai pertambangan, minyak dan gas, sampai kekayaan bawah laut. Potensi ini juga didukung sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang tinggi kuantitasnya. (Ferrania, 2017) setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang professional dan loyal agar terjamin kesejahterannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda tertinggi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan urutan tertinggi. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia yang berada dalam lingkup perusahaan. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan dan juga anggota perusahaan suatu konsep kerja yang efektif baik secara yang kuantitas maupun kualitasnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat memasuki setiap perusahaan.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, dilihat dari aktivitas, atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain (Sinaga, 2014). Sutoyo (2016), Dalam beban kerja faktor eksternal berupa tingkat kesulitan pekerjaan, waktu lembur yang diatur, dikejar oleh waktu dalam menyelesaikan tugas dan mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Faktor internal dalam beban kerja berupa mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan, mengerjakan pekerjaan dengan kondisi kesehatan yang kurang baik dan memiliki pandangan yang berbeda dengan orang lain.

Selain beban kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku (Titisari, 2014). Kepuasan kerja menurut Robin (2015) adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi pada suatu karakter adalah jelas digambarkan. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan serta kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan sebagainya. Secara umum, sering dianggap bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan lebih baik. Tingkat kepuasan pekerja yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam pencapai tujuannya karena kepuasan kerja menjadi salah satu keefektifan kinerja seseorang.

Pengaruh kinerja karyawan juga sangat besar dalam berkembangnya sebuah perusahaan, suatu perusahaan dikatakan berkinerja baik, jika perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Gardjito dkk, 2014). Kinerja menurut Edison (2016) adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga definisi kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan target yang diberikan.

Subyek penelitian ini adalah karyawan PT Sekawan Eka Sejati. PT Sekawan Eka Sejati yang bekerja di bidang pengeboran minyak dan gas membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik dan cepat agar pelayanan yang dilakukan dapat maksimal dan berujung memberi kepuasan bagi konsumen. Terdapat kendala yang dihadapi oleh PT. Sekawan Eka Sejati, diantaranya beban kerja dan kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan data karyawan lembur PT. Sekawan Eka Sejati yang berbeda jumlah karyawan yang lembur setiap bulannya seperti yang ditunjukan pada tabel data karyawan lembur berikut ini:

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Data Karyawan Lembur**

**PT. Sekawan Eka Sejati (SES)**

**Bulan Januari-Desember 2018**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Jumlah Karyawan****Lembur** | **Waktu Lembur****(Jam)** |
| Januari | 5 | 2 |
| Februari | 7 | 3 |
| Maret | 21 | 3 |
| April | 14 | 3 |
| Mei | 17 | 2 |
| Juni | 9 | 2 |
| Juli | 6 | 2 |
| Agustus | 10 | 3 |
| September | 18 | 3 |
| Oktober | 24 | 3 |
| November | 12 | 3 |
| Desember | 10 | 2 |

Sumber: Bagian HRD PT Sekawan Eka Sejati

Berdasarkan tabel 1.1 Rekapitulasi Data Karyawan Lembur selama tahun 2018, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari merupakan jumlah terendah karyawan yang lembur yaitu 5 orang karyawan dengan 2 jam waktu lembur. Bulan Oktober pada tahun 2018 merupakan jumlah lembur karyawan tertinggi pada PT. Sekawan Eka Sejati dengan jumlah 24 orang karyawan dan 3 jam waktu lembur. Kemudian, pada bulan Februari menuju bulan Maret 2018, terjadi peningkatan jumlah karyawan lembur yang paling tinggi, yaitu dengan selisih 14 orang, bulan Februari 7 orang karyawan dengan 3 jam lembur dan bulan Maret 21 orang karyawan dengan 3 jam lembur. Terjadinya lembur disebabkan karena beban kerja yang tinggi, akibat dari beban kerja tinggi tersebut karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sehingga karyawan tersebut perlu untuk bekerja diluar dari pada jam operasional perusahaan.

Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja lembur tersebut. Upah lembur yang tidak diberikan sehingga dapat berujung pada tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpotensi terhadap tingkat kinerja. Karyawan dengan *overtime* menurut peraturan atau Undang-undang mendapatkan upah, ketika tidak diberikan upah lembur maka akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang akan berimbas pada kinerja karyawan.

Maka, dari beberapa persoalan yang terpapar di atas, akan diteliti hal ini lebih mendalam tentang Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sekawan Eka Sejati.

## **Identifikasi Masalah**

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES)?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES)?
3. Apakah beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES)?

## **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES).
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES).

## **Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang dapat diterapkan oleh perusahaan.

1. Bagi Akademis

Penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi yang berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia, serta melalukan penelitian mengenai beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai bahan pembanding.

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

**KAJIAN PUSTAKA**

**Pengertian Beban Kerja**

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Komaruddin dalam Artadi (2015) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisa beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Menurut Everly dalam Suryaningrum (2015) beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

**Pengertian Kepuasan Kerja**

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa dalam perilaku organisasi telah melibatkan tiga sikap yaitu: keterlibatan kerja, komitmen kerja, dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Badriyah dan Mila (2015) adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.Wibowo (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respons yang bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

**Pengertian Kinerja Karyawan**

Simamora dalam Putri (2014) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Benardin dan Russel dalam Priansa (2014), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperhatikan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.Kreitner dalam Wibowo (2014) adalah Kinerja merupakan sikuks berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja degan penetapan tujuan, umpan balik, penghargaan dan penguatan positif.Widodo (2015) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

**Kerangka Pemikiran**

H1

H3

H2

Sumber: digunakan untuk penelitian ini.

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di jelaskan diatas, maka dapat diambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3: Beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Objek penelitian adalah pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan yang menjadi subyek pada penelitian ini adalah karyawan PT Sekawan Eka Sejati. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan PT Sekawan Eka Sejati, dan *software* yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah dengan IBS SPSS Statistics 22.

Uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji instrumen kuesioner yang terdapat analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas; uji asumsi klasik yang terdapat uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji analisis regresi berganda; serta uji hipotesis yang terdapat uji F, uji t dan koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Butir pernyataan kuesioner yang diuji dengan uji validitas dan reliabilitas dinyatakan bahwa setiap pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,392 lebih besar dari 0,05, maka residual data pada penelitian ini telah memenuhi syarat normalitas dan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas memiliki nilai VIF sebesar 1,313 < 10,00 dan *Tolerance* 0,761 > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Uji heterokedasitas pada variabel beban kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,092 dan variabel kepuasan kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,577, maka keduanya dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena sig > 0,05. Dan tidak terjadi autokorelasi karena hasil uji autokorelasi *du* < d hitung < 4-*du* yaitu 1,6283 < 1,497 < 2,3717. Uji analisis regresi berganda pada nilai konstanta (a) adalah 23,501; ini dapat diartikan jika beban kerja dan kepuasan kerja nilainya adalah 0, maka tingkat kinerja karyawan nilainya 23,501. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (b) dan kepuasan kerja (c) bernilai positif yaitu 0,450 dan 0,126;

**Uji Hipotesis**

Uji F hitung sebesar 9,390 dengan nilai signifikansi 0,000. hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,19. Jadi F hitung > F tabel (9,390 > 3,19) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), yang berarti model regresi signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja. variabel beban kerja memiliki t hitung > t tabel (2,562 > 2,01174) dengan signifikansi 0,014 (0,014 > 0,05). Uji t pada variabel kepuasan kerja output yang didapat yaitu t hitung > t tabel (1,799 > -2,01174) dengan signifikansi 0,078 (0,078 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dan uji koefisien determinasi (R2) pada angka R-square sebesar 0,285. Hal ini berarti 28,5% kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 71,5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan profil responden dengan menggunakan presentasi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Sekawan Eka Sejati berjenis kelamin pria (56,00%), usia antara 25 sampai 35 tahun (64,00%), tingkat pendidikan SMA (46,00%), dan lama bekerja antara 1 sampai 3 tahun (38,00%). Pada job description yaitu apa yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan dan posisi lainnya di luar lingkup pekerjaannya dan di luar organisasi (eksternal) untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila job description telah tersusun dengan baik, maka job specification akan mulai dikembangkan. Baik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja dapat merupakan job specification di dalam PT. Sekawan Eka Sejati.

Analisis variabel beban kerja, dengan rata - rata pada tabel tertinggi dalam hal “Saya memahami dan menguasai tugas – tugas yang diberikan kepada saya” dengan skor rata – rata sebesar 4,08 dan rata – rata pada tabel terendah dalam hal “Saya bersedia bekerja diluar dari jam kerja perusahaan bahkan pada hari libur” dengan skor rata – rata sebesar 3,16. Analisis variabel kepuasan kerja, dengan rata - rata pada tabel tertinggi dalam hal “Saya merasa bahwa saya nyaman dengan ruang kerja yang disediakan” dengan skor rata – rata sebesar 4,04 dan rata – rata pada tabel terendah dalam hal “Saya merasa bahwa gaji saya layak dalam memenuhi kebutuhan sehari - hari” dengan skor rata – rata sebesar 3,24. Analisis variabel kinerja, dengan rata - rata pada tabel tertinggi dalam hal “Saya merasa puas dengan tanggung jawab saya sebagai karyawan saat ini” dengan skor rata – rata sebesar 4,06 dan rata – rata pada tabel terendah dalam hal “Saya merasa bahwa saya masuk dan pulang jam kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan” dengan skor rata – rata sebesar 3,9.

Model regresi berganda memiliki nilai F-Sig 0,000 yang berarti model regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel beban dan variabel kepuasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t variabel beban (X1) dengan nilai sig. (0,014 > 0,05) yang berarti beban berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja di PT. Sekawan Eka Sejati memengaruhi kinerja karyawan.

 Berdasarkan hasil uji t variabel beban (X1) dengan nilai sig. (0,014 > 0,05) yang berarti beban berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja di PT. Sekawan Eka Sejati memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t variabel kepuasan kerja (X2) dengan nilai sig. (0,078 > 0,05) yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. . Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja di PT. Sekawan Eka Sejati memengaruhi kinerja karyawan. Hasil Uji koefisien determinasi sebesar 0,285 yang artinya 28,5% kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan kepuasan kerja. Lalu 71,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**IV. Penutup**

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sekawan Eka Sejati, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Simpulan penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sekawan Eka Sejati. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Hasil simpulan kedua adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sekawan Eka Sejati. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sekawan Eka Sejati. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, terdapat beberapa hal yang disarankan seperti:

1. Perusahaan perlu memperhatikan beban kerja khususnya pada saat karyawan bekerja diluar dari jam kerja perusahaan ataupun pada hari libur.
2. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja khususnya kepuasan gaji dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan peluang untuk promosi jabatan/ peningkatan perspektif karir. Dengan demikian karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena variabel beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 28,5%, sehingga masih ada 71,5% variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti.