HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi

Oleh:

RAHMAWAN SURYA HADIDYA

F 100 130 137

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

Rahmawan Surya Hadidya
F 100 130 137

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si, Psi
NIK.838/0624067301

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Oleh:

Rahmawan Surya Hadidya
F 100 130 137

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 21 Mei 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si, Psi (.....)
   (Ketua Dewan Penguji)
2. Achmad Dwityanto, S.Psi.,M.Si (.....)
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psi (.....)
   (Anggota II Dewan Penguji)

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan

(Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Si, Psi)
NIK. 838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 Mei 2018

Penulis

Rahmawan Surya Hadidya

F 100 130 137

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan, dan hipotesis dalam penelitian ini adalah Ada hubungan negatif antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surakarta. Penelitian ini mengambil subjek karyawan 100 karyawan dari jumlah populasi 130 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan teknik *non random sampling* dengan pendekatan kuantitatif. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi beban kerja dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *nonparametric Kendall's.* Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,275; signifikan (p) = 0,000 ($p \leq 0,01$) artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surakarta. Sumbangan persepsi beban kerja sebesar 45,1% dan 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel kepuasan kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 91,10 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 70 yang berarti variabel kepuasan kerja masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan persepsi beban kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 64,34 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 70 yang berarti variabel persepsi beban kerja masuk dalam kategori rendah.

Kata kunci : persepsi beban kerja, kepuasan kerja, karyawan.

Abstract

The purpose in this research is to know the relation between perception workload with work satisfication, and hypothesis in this research is a negative relation between perception workload with work satisfication on PT. Telekomunikasi Indonesian Tbk Witel Surakarta's employees. This research's subjects were 100 employess of the total population of 130 employess. This research used quantitative method with perception workload scale and work satisfication scale. The data analysis technique in this research used correlation of Kendall's nonparametric. Based on the result of data analysis, the correlation coefficient (r) of -0,275; significant (p) = 0,000 ($p \leq 0,01$) means that there is a negative corelation between perception workload with work satisfication on PT. Telekomunikasi Indonesian Tbk Witel Surakarta's employees. Effective contribution by workload 45,1%, the rest is 54,9% is influence by the other factors. Work satisfication variable have the empirical means (EM) is 91,10 and the hypothetical means (HM) is 70 which means that work satisfication variable get in to high category. Then perception workload have the empirical means (EM) is 64,34 and the hypothetical means (HM) is 70 which means that variable perception workload get in to low category.

Keywords: perception workload, work satisfication, em*ployees*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas sesuai kondisi dan tujuan organisasi atau perusahaan lah yang diperlukan. Sumber daya manusia termasuk hal yang mutlak yang dimiliki perusahan, tidak peduli perusahaan besar atau kecil karena sumber daya manusia inilah yang melakukan pekerjaan dan penggerak untuk menunjang suatu organisasi atau perusahaan. Manusia sebagai sumber daya dapat menjadi faktor kunci dan dapat diandalkan sebagai dasar hubungan manusia yang sehat dan menyenangkan, sehingga seseorang dapat bekerja dengan semangat serta mampu meningkatkan produktivitas secara optimal.

Seseorang bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan terpenuhi, maka pegawai merasa puas; dan sebaliknya, bila kebutuhannya tidak terpenuhi, maka semangat dan kegairahan kerja turun, merasa bosan bekerja, dan tingkat kemangkiran meningkat, dan lain sebagainya. Tukimin (2014). Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berusaha sekuat tenaga dengan kemampuan yang dimiliki untuk segera dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan (Dini, 2013).

Yulianti & Monalisa (2017) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu unsur dalam penilaian kerja karyawan, dari pernyataan bahwa kepuasan mencakup kesetiaan yang dilihat dari kesiapan atau kesediaan karyawan serta merespon berbagai progam atau rencana yang telah ditetapkan perusahaan serta bertanggungjawab untuk memajukan perusahaan.

Kepuasan kerja dari segi pandang Robbins (dalam Soegandhi, 2013) merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, perbandingan antara hukuman dan pujian yang diterima, ketika beberapa kebutuhan-kebutuhan seseorang telah terpenuhi dengan upah atau imbalan yang mereka yakini maka akan terjadi kepuasan. (Javad & Davood, 2012) mengatakan kepuasan kerja merupakan reaksi afektif umum yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka serta keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dari pencapaian hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dikatakan Martoyo (dalam Ega Apriliyantini, 2016) ialah keadaan emosional

karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu anatara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Handoko (dalam Soegandhi, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pekerjaan yang dipandang seseorang itu menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berkaitan dengan perasaan yang ada didalam diri seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Rivai (dalam Buhali, 2013) menjelaskan kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual. Masing-masing individu memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, maka kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Jobstreet.com melakukan survei kepada 17.623 koresponden pada awal bulan Oktober 2013 tentang kepuasaan kerja karyawan. Dari hasil survei tersebut menunjukan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Hingga Mei 2014 Badan Pusat Statistik Nasional menunjukan tingginya angka pengangguran di Indonesia yaitu sebesar 7,2 juta. Pengangguran tersebut disebabkan karena banyak karyawan yang tidak puas bekerja di tempat kerjanya sehingga lebih memilih untuk berhenti bekerja. Dari koresponden tersebut faktor yang menyebabkan tidak puas antara lain bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan sebesar 54%, tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebesar 85%, tidak ada jenjang karir di kantor mereka sebesar 60%, dengan 53% karyawan mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer, paternalis dan laisez faire.

Jobplanet melakukan riset dari Januari hingga Juni 2016 yang melibatkan 48.250 orang karyawan yang tersebar diseluruh Indonesia sebagai responden dan menggunakan sampel 18.900 perusahaan dari berbagai sektor industri.

Berdasarkan analisinya karyawan yang bekerja di bidang pemerintahan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Mereka yang bekerja di bidang pemerintahan merasa puas karena memiliki berbagai alasan salah satunya tentang tunjangan dan jaminan hari tua. Selain itu tingkat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan di bidang ini juga sangat tinggi dan itu menjadi kebanggaan tersendiri.

Seperti hasil dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis terhadap salah satu karyawan berinisial H menyatakan "saya tidak puas mas, rekan-rekan saya juga banyak yang tidak puas mas, kalau saya sendiri tidak puas karena kurang adanya komunikasi, kerjasama yang baik mas, kadang ada yang *neng-nengan*, tidak peduli sesama karyawan gitu mas. Terus sekarang ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri mas, jadi yaa tugas yang ditinggalkan dilimpahkan ke kita tapi malah gaji enggak tambah mas." Kemudian berdasarkan informasi dari bagian *Human Resource* menunjukan beberapa indikasi kurangnya kepuasan kerja karyawan. Diantaranya keterlambatan jam masuk kerja, tingkat absensi (dalam sebulan) yang mana ada kaitannya dengan tidak merasa puas dalam bekerja. Sanksi yang diberikan kepada karyawan tersebut antara lain yaitu dengan cara teguran lisan dan teguran tertulis.

Selain itu juga terdapat hasil bahwa dalam 3 bulan terakhir, dari bulan Juli hingga September 2017 rata – rata terdapat 1 karyawan yang keluar dari perusahaan setiap bulannya, karena beberapa penyebab yang terlihat adanya perselisihan – perselisihan antar karyawan, pekerjaan lain yang gajinya lebih besar dan pensiun dini. Selain adanya karyawan yang memilih keluar dari perusahaan, tidak sedikit pula jumlah keterlambatan yang terjadi selama tiga bulan tersebut yaitu rata – rata sebanyak 23 karyawan.

Fenomena tersebut sama dengan yang sebelumnya dikutip bahwa Robins (dalam Mahendrawan & Indrawati, 2015) menyatakan bahwa karyawan yang tidak atau kurang memiliki kepuasan kerja akan berdampak terjadinya keluar dari pekerjaan, kesetiaan dalam pekerjaan, keterlambatan, dan pengabaian.

Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Nurhayati, 2016) menyatakan pada dasarnya aspek – aspek yang terdapat pada kepuasan kerja, yaitu: (a) Pekerjaan itu sendiri *(Work It self)*, pada masing-masing pekerjaan diperlukan

suatu keahlian tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Mudah tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja; (b) Gaji/Upah *(Pay)*, kebutuhan akan terpenuhi ketika mendapatkan upah yang layak sesuai pekerjaan yang dilakukan; (c) Promosi *(Promotion)*, kesempatan yang ada maupun tidak ada untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya selama karyawan itu bekerja; (d) Atasan *(Supervision)*, hubungan atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik apabila masing-masing dapat menghargai dan menghormati satu sama lain. Bawahan akan merasa puas ketika atasan mampu menghargai bawahan dengan baik; (e) Teman kerja *(Workers)*, hubungan antara atasan dengan pegawai dan hubungan pegawai dengan pegawai lain yang sama jenis pekerjaannya ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

Robbins (dalam Soegandhi, 2013) menyatakan bahwa ada lima aspek yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, yaitu: Kerja yang secara mental menantang, ganjaran dan promosi yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, kepemimpinan.

Kepuasan kerja di dalamnya terdapat beberapa faktor yang memepengaruhi, Roelen (2008) mengidentifikasi ada sebelas faktor kepuasan kerja, antara lain: (a) *Work content* : pekerjaan yang diulang-ulang yang membuat tidak ada variasai yang mengasah keterampilan; (b) *Autonomy* : tingkat dimana pekerjaan memberikan kebebasan atau kemandirian serta keleluasaan bagi karyawan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya; (c)*Growth/development* (pertumbuhan/perkembangan) : dalam setiap pekerjaan itu ada kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang; (d)*Financial reward* : pemberian imbalan, upah, gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan atau yang sesuai jabatan yang diemban dalam perusahaan; (e) *Promotion* (promosi): peluang untuk mengalami peningkatan dalam pekerjaan, posisi, jabatan; (f) *Supervision* (pengawasan): kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa dari adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan

terhadap bawahannya; (g) *Communication* (komunikasi): adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja; (h) *Co-worker* (rekan kerja): rekan sekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan; (i) *Meaningfulness*: perasaan bahwa karyawan menerima timbal balik atas pekerjaannya yang berupa pembayaran, pemikiran, energi emosional dari atasan; (j) *Workload* (beban kerja) : keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu serta banyaknya tugas yang diemban oleh karyawan; (k) *Workdemand* (tuntutan kerja): pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus meneru

Salah satu dari faktor-faktor tersebut terdapat faktor *workload* atau beban kerja. Rahman, Siddikur., dkk. (2017) yang membuktikan bahwa pemberian tunjangan, promosi, lingkungan kerja, stress, keamanan kerja dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi untuk keamanan kerja, stress, dan beban kerja yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang pernah dilakukan Purbaningrat & Surya (2013) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi. Menurut Van Ruysseveldt (dalam Bos, J. T., Donders, N. C., Bouwman-Brouwer, K. M., & Van der Gulden, J. W. 2009) ketika beban kerja baik dan efisien maka dapat menghasilkan hasil yang optimal serta perusahaan akan mendapatkan hasil yang sesuai.

Pendapat Menpan (dalam Dhania, 2010) beban kerja merupakan berbagai kegiatan yang harus terselesaikan dalam rentan waktu yang telah ditentukan. Menurut Manuaba (dalam Prihatini, 2008) pengertian beban kerja yaitu kemampuan fisik manusia dalam menerima pekerjaan. Kemampuan fisik manusia harus tepat atau berimbang antara beban kerja yang diemban dengan kemampuan manusia itu sendiri serta kemampuan berpikir memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan yang sesuai. Menurut Gawron (dalam Omar, 2015) mendefinisikan

beban kerja sebagai berikut: "*workload has been defined as a set of task demand, as effort, and as activity or accomplishment*." Yang berarti bahwa beban kerja telah didefinisakn sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Aspek-aspek beban kerja menurut Suwatno (dalam Anita, 2013) menggunakan aspek-aspek, antara lain: jam kerja efektif , kondisi pekerjaan, jenis pekerjaan yang diberikan, standar pekerjaan.

Menurut pendapat Dewi (2013) berdasarkan pengertian mengenai beban kerja menurut Gawron (dalam Omar, 2015), Manuaba (dalam Prihatini, 2008), Menpan (dalam Dhania, 2010), dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek beban kerja. Ketiga aspek tersebut adalah: (a)Aspek beban mental: beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu; (b)Aspek beban fisik: beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan; (c)Aspek waktu: waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Menurut Munandar (2012) faktor beban kerja dalam pekerjaan sebagai berikut: (a) Tuntutan fisik: Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal yang berdampak bagi kinerja karyawan, kondisi fisik juga berdampak terhadap kesehatan mental serta psikologi seseorang. Kondisi kesehatan karyawan harus dalam keadan sehat dalam melakukan suatu pekerjaan, serta istirahat yang cukup dan sarana tempat kerja yang nyaman memadai; (b) Tuntutan tugas: Lembur atau bekerja sampai larut malam mengakibatkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan.

Menurut Hart dan Staveland (dalam Astianto, 2014) tiga faktor yang menentukan beban kerja adalah: (a) Faktor tuntutan tugas, yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan; (b) Usaha dan

tenaga, yaitu jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat usaha atau tenaga; (c) Performasi, yaitu sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performasi yang akan dicapai.

Berdasarkan fenomena tersebut maka muncul rumusan masalah adakah hubungan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surakarta? Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surakarta, mengetahui tingkat persepsi beban kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surakarta, mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surakarta, mengetahui peran atau sumbangan efektif persepsi persepsi beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surakarta. Hipotesis pada penelitian ini adalah Ada hubungan negatif antara persepsi persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surakarta.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, dengan populasi karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Surakarta yang terletak di Jalan Mayor Kusmanto No.1, Kedung Lumbu, Ps. Kliwon, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57133. Sampel yang diambil yaitu karyawan organik atau tetap yang diambil 100 orang dari 130 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik *non random sampling* ialah pemilihan subjek secara acak diserahkan oleh pihak perusahaan.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala persepsi beban kerja dan skala kepuasan kerja.

Blueprint skala persepsi beban kerja

No	**Aspek**	**Indikator**	**Jumlah**

1.	Aktivitas mental	Adanya tekanan yang muncul karena aktivitas mental yang digunakan untuk konsentrasi, mendeteksi permasalahan, dan mengatasi kejadian yang tak tertuga dalam bekerja	10
2.	Kekuatan fisik	Mampu mengerjakan sejumlah tuntutan tugas yang berhubungan dengan kekuatan fisik seperti mempola, menggunting, mengepres, menjahit, mengangkut, mengangkat	10
3.	Waktu	Mampu mengerjakan hasil target dalam waktu tertentu	10
Jumlah			**30**

Blueprint skala kepuasan kerja

No	**Aspek**	**Indikator**	**Jumlah item**
1.	Pekerjaan yang dilakukan itu sendiri	a. Keterampilan dan jabatan b. Waktu kerja	6
2.	Gaji	a. Sesuai kebutuhan b. Adil	6
3.	Promosi	a. Mengembangkan diri b. Kesempatan promosi	6
4.	Atasan/supervise	a. Dukungan atasan terhadap bawahan b. Sikap adil atasan terhadap bawahan c. Atasan meminta pendapat bawahan	6
5.	Rekan kerja	a. Kerja sama antar karyawan b. Sosialisasi	6
Jumlah			30

Kedua skala tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing kemudian diuji validitas dengan cara expert judgement oleh tiga dosen penilai. Aitem yang memiliki nilai validitas kurang dari 0,6 dinyatakan gugur dihitung dengan formula Aiken's V (Azwar, 2012).

Uji reliabilitas menggunakan formula koefisien Alpha Cronbach melalui satu kali penyajian skala pada sekelompok responden dengan skor dinyatakan tinggi jika lebih dari 0,6 (Setiawan, 2015) dan analisis data menggunakan korelasi product moment.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan formula Aiken's dan uji reliabilitas diperoleh 30 aitem skala persepsi beban kerja, 30 aitem skala kepuasan kerja. Koefisien validitas skala persepsi beban kerja bergerak dari 0,742 sampai 0,777 dan reliabilitas sebesar 0,756; sedangkan koefisian validitas skala kepuasan kerja bergerak dari 0,793 sampai dengan 0,92 dan reliabilitas sebesar 0,810. Skoring yang digunakan bergerak dari 1 sampai 4 untuk aitem favorabel dan 4 sampai 1 untuk unfoverabel, skala tersebut kemudian dilakukan analisis data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan korelasi non-parametrik Kendall pada variabel persepsi beban kerja dapat diketahui bahwa variabel persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,275; signifikan (p) = 0,000 ($p \leq 0,01$) artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja. Persepsi beban kerja yang semakin tinggi maka semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya jika semakin rendah persepsi beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

Hasil tersebut banyak didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, salah satunya yaitu penelitian oleh (Mahendrawan & Indrawati, 2015) yang membuktikan bahwa persepsi beban kerja. Data tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman, Siddikur., dkk. (2017) yaitu pemberian tunjangan, promosi, lingkungan kerja stress keamanan kerja dan beban kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi untuk keamanan kerja, stress, dan beban kerja yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. kemudian penilitian yang dilakukan oleh Azumah, Ayisha Ahmen (2017) yaitu faktor gaji, lingkungan kerja, hubungan intrepersonal, karateristik kerja, beban kerja, harga diri, pengakuan sosial adalah peran penting yang signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Rerata empirik (RE) sebesar 64,34 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 75. Hal tersebut berarti bahwa persepsi beban kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesian Tbk Witel Surakarta termasuk dalam kategori rendah. Jumlah karyawan yang memiliki persepsi terhadap lingkungan psikologis kerja dapat diketahui bahwa 1% (1 karyawan) mempunyai persepsi beban kerja yang tergolong tinggi, 30% (30 karyawan) mempunyai persepsi beban kerja yang tergolong sedang, 65% (65 karyawan) mempunyai persepsi beban kerja yang tergolong rendah dan 4% (4 karyawan) mempunyai persepsi beban kerja yang tergolong sangat rendah

Beban mental, beban fisik, dan beban waktu yang tergolong rendah tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan, rekan kerja. pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, atasan, rekan kerja merupakan aspek – aspek dari kepuasan kerja. Smith, Kendall & Hulin (dalam Nurhayati, 2016). Berdasar aspek – aspek kepuasan kerja dapat digolongkan bahwa kepuasan kerja termasuk tinggi.

Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis data variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa rerata empirik (RE) sebesar 91,10 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 75 yang berarti kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Jumlah karyawan yang memilliki kepuasan kerja dapat dikategorikan menjadi 5% (5 karyawan) mempunyai tingkat kepuasan kerja tergolong sangat tinggi, 86 % (86 karyawan) mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan 9% (9 karyawan) tergolong memiliki kepuasan kerja sedang.

Persepsi beban mental yang rendah dapat diartikan penilaian individu mengenai konsentrasi tidak terganggu, tidak tersinggung saat banyak kritikan, yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan hasilnya akan baik dan sesuai dengan target perusahaan, ketika hasilnya baik dan sesuai secara terus menerus maka akan diberi kenaikan jabatan, tidak tersinggung ketika mendapat teguran atau kritikan yang mengakibatkan hubungan dengan atasan dan rekan kerja terjalin baik dan harmonis. Beban fisik yang rendah dapat diartikan pekerjaan tidak menguras tenaga yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan akan mudah dilaksanakan dan selesai tepat waktu serta gaji yang diterima sesuai

dengan tenaga yang dikeluarkan, keberhasilan tugas yang dapat diselesaikan akan membuat naik jabatan, tidak lelah ketika banyak pekerjaan yang menumpuk yang mengakibatkan hasil pekerjaan akan maksimal sesuai dengan target perusahaan yang nantinya akan diberikan kenaikan jabatan, jika lelah tetap memberi pertolongan pada rekan kerja sehingga hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dan harmonis, diberikannya tugas sesuai dengan kemampuan mengakibatkan hubungan dengan atasan terjalin baik dan harmonis. Beban waktu yang rendah dapat diartikan waktu yang sesuai dengan jumlah target yang dikerjakan yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan hasilnya akan baik, maksimal dan tepat waktu serta nantinya akan diberikan kenaikan jabatan, cocok dengan waktu kerja yang diberikan yang mengakibatkan gaji sesuai dengan waktu yang diberikan, merasa adil dengan waktu yang diberikan yang mengakibatkan hubungan dengan atasan serta rekan kerja terjalin harmonis dan baik.

4. PENUTUP

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesian Tbk Witel Surakarta. Tingkat persepsi beban kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesian Tbk Witel Surakarta tergolong rendah, dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesian Tbk Witel Surakarta yang tergolong tinggi. Sumbangan efektif persepsi beban kerja untuk kepuasan kerja pada pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesian Tbk Witel Surakarta sebesar 45,1%.

Bagi karyawan sebagai subjek penelitian, disarankan untuk untuk dapat menjaga persepsi beban kerja agar tetap rendah sehingga memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Cara untuk memiliki persepsi beban kerja yang rendah supaya lebih memperhatikan lagi kondisi kesehatan dan istirahat yang cukup ketika jam istirahat agar tidak kelelahan saat bekerja, menjaga keamanan tempat kerja serta menjaga sarana prasarana dari perusahaan supaya tetap merasa nyaman dengan selalu membersihkan ruang kerja, memposisikan letak peralatan kerja senyaman mungkin.

Bagi instansi terkait, diberikan saran agar dapat menjaga persepsi beban kerja karyawan tetap rendah agar kedepannya tidak terjadi beban kerja yang berlebihan sehingga rasa puas bagi karyawan akan meningkat, atasan juga lebih memperhatikan lagi pendapat dari karyawan, meratakan tugas-tugas yang diberikan, serta atasan/pimpinan memiliki kemampuan yang dapat melihat kemampuan dan keterampilan karyawan itu sendiri sehingga beban kerja yang diberikan dapat efektif dilaksanakan dan juga bisa memberikan penyuluhan atau evaluasi bulanan bagaimana cara mengatasi kejadian-kejadian yang tak diduga saat bekerja.

Bagi peneliti lain, diharap dapat melakukan penelitian dengan variabel yang bervariasi seperti gaji, usia, jenis kelamin, lingkungan, dukungan sosial, konflik kerja. Saran selanjutnya bagi peneliti lain supaya dapat melakukan penelitian dengan metode lain seperti metode kualitatif dan diharapkan dapat lebih dalam meneliti tentang variabel yang sama, seperti menggali tentang keinginan karyawan untuk keluar, motivasi karyawan yang keluar, sebab karyawan mementingkan upah yang tinggi, dan lainnya. Peneliti lain apabila meneliti dengan subjek yang sama diharapkan untuk memperluas populasi yang akan diambil seperti mencakup pula bagian yang lain selain bagian produksi, serta dalam proses pengumpulan data supaya lebih cermat dan teliti, akan lebih baik jika menggunakan teknik sampel yang berbeda seperti *random sampling*.

DAFTAR PUSTAKA

Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* , 2, 67-77

Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3, 1-17Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen* , 13, 15-34.

Azumah, A. A., Mohammed, S., & Rebecca (2017) An empirical study of Job satisfaction of university staff. Sunyani Technical University

Azwar, S. (2012*). Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka PelajarDini. (2013) Kantor Kondusif Kepuasan Kerja Tercapai. *Kompas Gramedia Digital Group*. Diunduh dari http://female.kompas.com

Bos, J. T., Donders, N. C., Bouwman-Brouwer, K. M., & Van der Gulden, J. W. (2009). Work Characteristics And Determinants Of Job Satisfaction In Four Age Groups: University Employees' Point Of View. *Int Arch Occup Environ Health*, 10, 1249-1259, doi 10.1007/s00420-009-0451-4

Dewi, I. A. 2013. Hubungan antara Persepsi Terhadap Beban kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi pelaksana produksi PT. Solo Kawistara Garmindo. Psikologi Universitas Diponegoro.

Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus* , 1, 15-23.

Ega A. L. P., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4

Javad, E., and Davood, G. 2012. Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, 2, 85-91

Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 4, 3936-3961.

Munandar, A. S. (2012) Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2, 1-24.

Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). Workload, Role Conflict And Work-Life Balance Among Employees Of An Enforcement Agency In Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law* , 8, 52-57.

Prihatini, L. D. (2008). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat ditiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis. Medan: Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara, 1-110.

Purbaningrat, P. M., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT. Lianinti Abadi di Denpasar. *E-jurnal Manajemen UNUD*, 4 , 1149-1165.

Rahman, S., Haq, N., & Karim, M. M. (2017) An Analysis on Job Satisfaction of Employees in Govt Banks: A. *IOSR Journal of Business and Management* , 19, 18-25. DOI: 10.9790/487X-1906031825

Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C., & Groothoff, J. W. (2008). Which Work Factors Determine Job Satisfaction. *Work*, 4, 433-439

Setiawan, B. (2015). *Teknik Praktis Analisis Data Penelitian Sosial & Bisnis.* Yogyakarta: Andi Offset.

Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora* , 1.

Tukimin, S. M. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Kultura, 15*, 4189-4384 .

Yulianti, P., & Monalisa. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Elmas Sentosa Abadi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 19, 235-246