

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG KANTOR CABANG MEDAN

Oleh:

Junita Margaret Sihombing¹⁾

Nur Santa Clara²⁾

Jenni Tarigan³⁾

Novia Ruth Silaen⁴⁾

Universitas Darma Agung^{1,2,3,4)}

E-mail:

junitamargaretsihombing@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk : 1. mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, 2. pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, 3. pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam mengelola data penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana jumlah populasi sebanyak 32 responden dan sampel yang di ambil adalah seluruh populasi yang ada. Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t, uji-F dan R^2 . Persamaan regresi berganda yang diperoleh dalam penelitian ini adalah $Y = 6,371 + 0,516X_1 + 0,537X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari nilai thitung (2,866) > ttabel (2,045), dengan tingkat signifikan sebesar (0,000) < 0,05. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan terbukti dari nilai thitung (2,607) > ttabel (2,045), dengan tingkat signifikan sebesar (0,002) < 0,05. Secara simultan variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari nilai thitung (14,237) > ftabel (2,93), dengan tingkat signifikan sebesar (0,000) < 0,05. Persentase pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada di dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bulog adalah instansi pemerintah yang dibentuk pada tahun 1967 berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet Nomor 114/Kep/1967, ditugaskan pemerintah untuk mengendalikan stabilitas harga

dan menyediakan bahan pokok, terutama pada konsumen. Peran Bulog dikembangkan menjadi mengendalikan harga prosedur melalui instrument harga dasar untuk melindungi petani.

Sumber daya manusia atau SDM adalah unsur dari sebuah organisasi dan terdiri dari peranan

yang penting dalam aktivitas organisasi. Manusia merupakan salah satu unsur organisasi sumber daya penentu tercapainya suatu visi dan misi dalam sebuah organisasi. Demi meningkatkan produktivitas karyawan setiap perusahaan akan memberikan berupa *reward*, promosi dan kenaikan gaji, agar dapat menciptakan Kepuasan kerja bagi karyawan dalam perusahaan.

Kepuasan kerja ialah perasaan positif terhadap pekerjaan atau hasil evaluasi dari setiap nilai pekerjaan. Bila banyak karyawan yang senang berkerja di pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini sangat berpengaruh besar pada Perusahaan. Begitupun sebaliknya bila karyawan memiliki tugas pekerjaan yang di berikan Perusahaan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, hal ini akan mengakibatkan Beban Kerja terhadap karyawan. Maka dari itu saya memilih judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Cabang Medan”**.

1.2 Batasan Masalah

Untuk menghindari kesalahan dalam penulisan penulis membatasi masalah yaitu : **“Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Cabang Medan”**.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun menjadi rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh secara signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Cabang Medan ?
2. Apakah Beban Kerja Berpengaruh secara signifikan

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Cabang Medan ?

3. Apakah Kepuasan Kerja dan Beban Berpengaruh secara signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Cabang Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah wawasan bagi penulis terhadap kepuasan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan mengenai kepuasan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai kajian materi kepuasan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Adapun yang menjadi manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan perbandingan bagi penulis tentang teori-teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan yang terjadi dilapangan mengenai kepuasan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan tentang pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Adapun yang menjadi manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan masukan bagi penulis mengenai kepuasan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Sebagai bahan perbandingan bagi pimpinan perusahaan mengenai kepuasan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya mengenai kepuasan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Nawawi (2013 : 10) kepuasan kerja didefinisikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam keseluruhan pekerjaannya

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018 : 82) indikator-indikator kepuasan kerja, terdiri dari :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah
3. Advertensi
4. Superior
5. Teamwork

2.1.3 Pengertian Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2015 : 104) beban kerja didefinisikan sebagai beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sama baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

2.1.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012:22) dimensi beban kerja yaitu :

1. Ambisi
Sudut pandangan dari individu terhadap besarnya target kerja

yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pekerjaan
Situasi yang dialami oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
3. Masa Kerja
Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Performance Appraisal
Pandangan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.5 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Yusuf (2015 : 282) produktivitas kerja merupakan tolak ukur yang menjadi pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan dan peran tenaga kerja yang dimiliki. Atau mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja

2.1.6 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2016 : 104-105) indikator produktivitas kerja yaitu:

1. Kecakapan
Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Setiap individu selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
3. Ekspansi diri
Berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat di upayakan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
4. Kualitas

Berupaya untuk meningkatkan kualitas lebih baik dari yang lalu. Kualitas adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan mutu kerja seorang karyawan.

5. Daya Guna

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan nilai keseluruhan sumber daya yang telah digunakan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Perum Bulog Kantor Cabang Medan Jln.Timbang Deli Kec.Medan Amplas. Waktu penelitian dimulai Juni 2022 s.d Agustus 2022.

3.2 Sampel dan Populasi

Populasi penelitian ini terdiri dari 32 orang karyawan di Perum Bulog Kantor Cabang Medan. Dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 32 orang karyawan.

3.3 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.3.1 Analisis Statistik

Pendekatan deskriptif digunakan untuk mengumpulkan data, mengelompokkannya, dan menganalisisnya untuk memberikan gambaran yang jelas tentang jenisnya.

3.3.2 Statistik untuk regresi linier berganda

Persamaan regresi menggambarkan struktur hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dimana dengan rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tanggal 10 Mei 1967 Perum Bulog dibentuk dicatat di dalam keputusan presidium cabinet No.114/U/Kep/5/1967, dan tujuan pokok yaitu mengamankan penyediaan

pangan dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintahan baru. Selanjutnya direvisi melalui Kepres No. 39 tahun 1969. Pada tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras dan masih melewati 10 revisi lagi yang pada akhirnya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI no.7 tahun 2003 BULOG resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG.

4.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

| Variabel | N | Mini mum | Maxi mum | Me an | Std. Devia tion |
|---------------------|----|----------|----------|-------|-----------------|
| Kepuasan Kerja | 32 | 34 | 50 | 42.50 | 3.427 |
| Beban Kerja | 32 | 39 | 60 | 48.63 | 4.549 |
| Produktivitas Kerja | 32 | 46 | 60 | 54.44 | 5.441 |
| Valid N (listwise) | 32 | | | | |

Hasil Olahan Statistik 22 SPSS

Penjelasan tabel 4.2 diberikan di bawah ini.

1. Variabel Kepuasan Kerja (X₁) memiliki nilai minimum 34 dan nilai maximum 50 dengan rata-rata 42,50 dan standar deviasi 3.427. Jumlah data yang diteliti sebanyak 32 responden.
2. Variabel Beban Kerja (X₂) memiliki nilai minimum 39 dan nilai maximum 60 dengan rata-rata 48,63 dan standar deviasi 4.549.

Jumlah data yang diteliti sebanyak 32 responden.

- Variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai minimum 34 dan nilai maksimum 50 dengan rata-rata 42,50 dan standar deviasi 3,427. Jumlah data yang diteliti sebanyak 32 responden

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

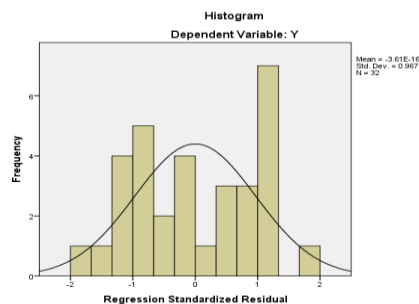
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|----------------------------|
| N | | 32 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.86520244 |
| | Most Extreme Differences | Absolute Positive Negative |
| Test Statistic | | .173 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .186 ^c |

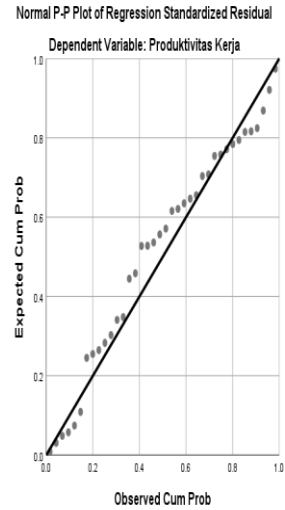
Data dilakukan uji normalitas sebelum dilakukan transformasi, dan hasilnya menunjukkan bahwa data

| Model | T | Sig. |
|----------------|-------|------|
| (Constant) | .686 | .498 |
| Kepuasan Kerja | 2.886 | .000 |
| Beban Kerja | 2.607 | .002 |

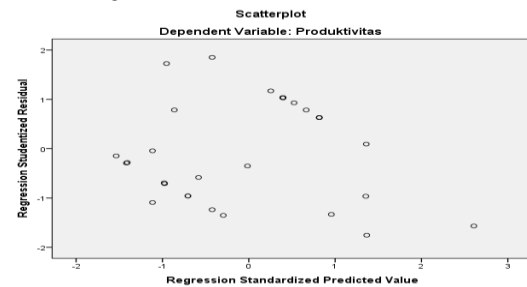
Test Statistic sebesar $0,173 > 0,05$ dan nilai Asymp sebesar $0,1 > 0,05$. Akibatnya, data dapat dikatakan terdistribusi secara teratur.



Data terdistribusi secara teratur, seperti yang terlihat pada grafik histogram di atas. Grafik histogram yang menunjukkan distribusi data telah mengikuti garis diagonal yang tidak membelok ke kiri atau kanan menunjukkan hal ini.



4.3.2 Uji Heteroskedastisitas



4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji - t

Coefficients^a

Hasil data diatas dapat disimpulkan :

- Kepuasan Kerja (X_1) dimana nilai thitung $>$ t tabel $2.886 > 2.045$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
- Beban Kerja (X_2) dengan nilai thitung $>$ t tabel yaitu $2.607 > 2,045$ dan tingkat signifikan $0,002 < 0,005$.

4.4.2 Uji f

Nilai signifikan pada tabel diatas $0,000 < 0,05$ dan nilai fhitung $14,237 > f_{tabel} 2,93$ dapat diperoleh dari tabel di atas. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi tingkat Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

4.4.3 Uji Koefisien Determinan

Dari tabel di atas terlihat jelas bahwa nilai R sebesar 0,704 dan R Square sebesar 0,594. Dimana Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di pengaruhi variabel kepuasan kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) sebesar 59,4% dan 40,6% faktor lain .

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan thitung $2,866 > t_{tabel} 2,045$, data penelitian yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil data tersebut terbukti menunjukkan variabel Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

4.5.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil dari data penelitian, variabel Beban Kerja (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ dan thitung sebesar $2,607 > t_{tabel} 2,045$. Hasil hipotesis tersebut benar, membuktikan bahwa Beban Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 454.742 | 2 | 227.371 | 14.237 | .000 ^b |
| Residual | 463.133 | 90 | 15.970 | | |

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .704 ^a | .594 | .561 | 3.99626 | 1.261 |

Dapat dipahami dari data penelitian yang diteliti bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial. dimana terdapat nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai fhitung $14,237 > t_{tabel} 2,93$. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

5. SIMPULAN

- Menggunakan rumus $Y = 6,371 + 0,516 X_1 + 0,537 X_2$. Dimana Constant bernilai positif sebesar 6,371. Ini berarti jika variabel kepuasan kerja dan beban kerja bernilai nol maka produktivitas kerja karyawan akan bernilai 6,371.
- Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung berturut-turut $2,866 >$

ttabel 2,045. Variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Karena nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan thitung masing-masing $2,607 > ttabel 2,045$. Berdasarkan hasil uji F yang digunakan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap secara parsial Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai fhitung 14,237, dan ftabel 2,93 .

3. Nilai R untuk Uji Determinasi yaitu sebesar 7,04. Berdasarkan nilai R Square sebesar 59,4% dimana faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di pengaruhi oleh variabel dalam penelitian ini. Dan sisanya 40,6% di pengaruhi oleh faktor lainnya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berikut ini adalah keterbatasan penelitian:

1. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 32 orang, tentunya masih kurang untuk mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya.
2. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian.
3. Proses pengambilan data berupa informasi dari responden melalui penyebaran kuisioner, belum memperlihatkan jawaban responden yang sesungguhnya. Hal ini dapat terjadi dikarenakan adanya perbedaan pemikiran, tanggapan dan pemahaman yang berbeda dari tiap responden, adapun faktor lain seperti faktor kejujuran dalam

mengisi pendapat responden dalam kuisionernya.

5.3. Saran

Berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat dibuat sehubungan dengan temuan penelitian:

1. Bagi pimpinan, dalam meningkatkan produktivitas kerja harusnya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan lebih semangat dalam pekerjaannya.
2. Perlunya pimpinan perusahaan lebih berperan aktif untuk memberikan motivasi dan saran dalam kerja, hal ini perlu dilakukan dapat mengurangi beban kerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja diperusahaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, F., Adam. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Stress Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*. (Online), Vol VIII, No.2; 84-96 <http://e-repository.unsyiah.ac.id>,
- Andrianto, Dedi. 2016. Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Qomari Prima Publisher Solo. Jawa Tengah
- Darmansyah, Armanda. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan CV. Bintang Bersinar (Baboon TShirt). Malang
- Darmawati, A., Lina, N.H., dan Dyna, H.S. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia [Online]*, 9(1).
- Ellyzar, N., Yunus, M., dkk. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban

- Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* , 1(1), 35-45
- Febriyanti, B.M & Roni Faslah 2013. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan (BAPAS) di Jakarta Timur. *JPEB*. Vol. 1 No. 2
- Firdaus, A. 2017. Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon* , 4(1),311-322