

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PRODUKSI PT. X

Siti Nur Aini Hidayati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, e-mail: siti.17010664145@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, e-mail: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan produksi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah subjek 93 karyawan produksi. Instrumen dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek persepsi terhadap beban kerja kepuasan kerja dengan jenis skala *likert*. Data hasil penelitian ini dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Hasil analisis data penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,336 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hasil menunjukkan persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan arah hubungan negatif (berlawanan), yang artinya semakin rendah skor persepsi terhadap beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi skor persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.

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

Abstract

This study aims to determine the relationship between perceptions of workload and job satisfaction on production employees. The sampling technique in this study used a total sampling technique with 93 production employees as a subject. The instrument in this study was arranged based on the perception aspect of the workload of job satisfaction with a Likert scale type. The data from this study were analyzed using the product-moment correlation test with the help of SPSS 25.0 for windows. The results of the research data analysis showed a correlation coefficient value of -0.336 and a significance value of 0.001 ($p < 0,05$). The results show that the perception of workload and job satisfaction has a significant relationship. The relationship's direction is negative (opposite), which means that the lower the perception score of workload, the higher the employees job satisfaction. Vice versa, the higher the perception score of the workload, the lower the job satisfaction of employees.

Keywords: *workload perception, job satisfaction, employees*

PENDAHULUAN

Dunia industri saat ini sedang menuju era 5.0 yang akan berfokus pada penggabungan antara teknologi dan sumber daya manusia. Industri era 5.0 merupakan solusi dari era 4.0 yang berfokus pada teknologi sebagai upaya peningkatan efisiensi proses industri, namun secara tidak sengaja mengabaikan biaya manusia yang dihasilkan dari pengoptimalan tersebut (Nahavandi, 2019). Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Peran penting sumber daya manusia bagi perusahaan adalah sebagai suatu unsur penentu aktivitas dalam perusahaan (Irzani & Witjaksono, 2014). Karyawan memiliki keinginan, perasaan, kebutuhan, dan persepsi terhadap hal-hal yang terjadi dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi untuk menciptakan kesan dan memberi perlakuan yang baik pada karyawan sehingga karyawan memiliki perasaan dan sikap positif pada organisasi (Hardiansyah *et al.*, 2018).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk menjaga sikap positif karyawan adalah dengan memberikan hak karyawan, hal ini akan membuat karyawan merasa puas dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Luthans (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi baik karyawan mengenai pekerjaannya. Spector (2012) menjelaskan kepuasan kerja sebagai gambaran sikap individu mengenai bagaimana perasaannya terhadap pekerjaan secara menyeluruh, termasuk segala aspek yang ada di dalamnya. Secara sederhana, kepuasan kerja merupakan tingkat sejauh mana individu menyukai dan tidak menyukai pekerjaannya.

Menurut Robbins & Judge (2013), individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap organisasi, sedangkan individu dengan tingkat kepuasan kerja rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap organisasi. Individu yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, memiliki keaktifan tinggi, penuh semangat, dan

dapat berprestasi di dalam pekerjaan. Karakteristik lain dijelaskan oleh Sinambela (2016) yaitu karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menyukai pekerjaannya, peduli dengan kondisi pekerjaan dan lingkungan di organisasi, lebih terikat dengan organisasi, lebih cekatan dan produktif. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Menurut Sanjaya (2012), sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada lima karyawan dengan jabatan selektor di bagian *Injection*, diperoleh informasi bahwa sering kali terjadi masalah seperti sisa plastik pada *finish good* yang susah dihilangkan. Namun, karyawan bagian selektor ini dapat memecahkan permasalahan tersebut melalui diskusi bersama. Salah satu karyawan mengatakan, ketika terjadi kesalahan yang tidak begitu parah dan mereka masih bisa memperbaiki, mereka tidak perlu melapor pada kepala regu atau *supervisor*. Karyawan mengatakan, mereka senang dengan pekerjaan saat ini dan merasa memiliki kepuasan tersendiri apabila dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karakteristik kepuasan kerja karyawan nampak pada kepedulian terhadap produk jadi (*finish good*) dan memiliki keaktifan untuk memecahkan masalah yang terjadi. Karyawan juga mengungkapkan salah satu aspek kepuasan kerja yaitu karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan.

Luthans (2011) menjelaskan lima aspek kepuasan kerja, yang *pertama*, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu sejauh mana pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan individu; *kedua*, kepuasan terhadap imbalan yaitu individu merasa imbalan yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan, serta dirasa adil dengan karyawan lain di perusahaan; *ketiga*, peluang promosi yaitu sejauh mana individu merasa kebijakan mengenai peluang promosi adil terhadap semua individu dalam organisasi; *keempat*, kepuasan terhadap pengawasan dari atasan yaitu individu merasa atasan memiliki kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan; dan yang *kelima*, kepuasan terhadap rekan kerja yaitu individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat memberikan bantuan teknis dan dukungan sosial kepada individu.

Salah satu aspek kepuasan kerja ditunjukkan pada hasil wawancara dengan kepala bagian *Spunbond & Printing*. Kepala bagian *Spunbond & Printing* mengatakan bahwa ia diberi kesempatan untuk naik jabatan pada tahun 2020, dan jabatan sebelumnya adalah *supervisor Spunbond*. Ia merasa senang dan memiliki persepsi baik terhadap atasan karena telah diberikan kesempatan promosi jabatan. Ia berharap dapat

memberikan kemampuan terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan, terutama tujuan bagian *Spunbond & Printing*. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja pada aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan peluang promosi. Aspek lain ditunjukkan oleh hasil wawancara dengan kepala divisi produksi. Diperoleh hasil bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan antusias karyawan untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu dan saling berdiskusi apabila ada kesalahan pada proses produksi maupun pada *finish good*. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja pada aspek kepuasan terhadap pekerjaannya dan kepuasan terhadap rekan kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hughes *et al.* (2015) adalah perasaan individu mengenai tugas dalam pekerjaan, gaji, promosi atau peluang untuk menaiki jenjang karir, supervisi, rekan kerja, dan beban kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaannya (Hancock & Meshkati, 1988). Sedangkan menurut Gawron (2008), beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan berbentuk kegiatan atau prestasi yang harus dicapai dengan batas waktu dari perusahaan. Adapun aspek beban kerja yang dijelaskan Gawron (2008) adalah *pertama*, beban waktu yaitu mencerminkan jumlah waktu yang digunakan individu dalam melakukan persiapan, pelaksanaan, dan pengecekan pekerjaannya; *kedua*, beban pikiran yaitu menggambarkan upaya mental (pikiran) yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti, mengingat informasi, pengambilan keputusan dengan baik; *ketiga*, beban psikologis yaitu menggambarkan beban psikologis pada individu seperti rasa lelah, cemas, dan putus asa dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan dokumen hasil analisis beban kerja karyawan produksi pada tahun 2020, diperoleh informasi bahwa karyawan produksi memiliki nilai beban kerja yang tinggi. HRD mengatakan karyawan produksi seringkali bekerja melewati batas waktu dan terkadang lembur. HRD menambahkan keterangan bahwa pihak MSDM PT. X telah memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, dan penentuan jumlah karyawan didasarkan pada hasil analisis beban kerja. Wawancara juga dilakukan pada kepala divisi produksi, dan didapatkan informasi bahwa karyawan lembur tidak hanya saat angka penjualan meningkat, namun juga terkadang karyawan bekerja melewati *shift* (waktu kerja) karena adanya masalah pada hasil produksi (*finish good*) dan karyawan berusaha memperbaikinya.

Beban kerja juga dapat diartikan sebagai konsekuensi dari aktivitas pelaksanaan tugas yang telah diberikan, dimana aktivitas dalam bekerja tidak hanya melibatkan fisik saja namun juga melibatkan mental (R. A. Simanjuntak, 2010). Aktivitas mental ini meliputi unsur berfikir, mengingat, persepsi, dan interpretasi. Persepsi merupakan proses mengatur dan mengartikan sebuah informasi yang didapat untuk kemudian memberikan makna (King, 2010). Setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda mengenai aktivitas kerjanya, seperti yang dijelaskan oleh Robbins et al. (2017) bahwa berat atau ringannya beban kerja tergantung pada persepsi dari individu masing-masing. Proses persepsi inilah yang membuat karyawan menilai beban kerjanya berat atau ringan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan tiga karyawan produksi dan satu *supervisor* bagian *Spunbond & Printing*, diperoleh informasi bahwa karyawan sering lembur karena meningkatnya angka penjualan *spunbond* bermotif (*printing*). Proses *printing* membutuhkan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan motif atau motif tidak sesuai dengan pesanan. Lembur juga dilakukan untuk memperbaiki kesalahan pada motif *printing*, namun hal ini jarang terjadi karena karyawan pada bagian *printing* adalah karyawan dengan kemampuan konsentrasi dan ketelitian tinggi. Salah satu karyawan mengatakan lembur ini dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kesalahan yang terjadi pada pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki beban pikiran dalam menyelesaikan tugasnya, namun karyawan mempersepsikan beban kerjanya sebagai tanggung jawabnya.

Hal serupa diungkapkan oleh lima karyawan bagian *injection*. Kecepatan dan ketelitian sangat dibutuhkan oleh jabatan selektor. Beban fisik dan pikiran dirasakan ketika terdapat sisa-sisa plastik yang menempel di produk jadi (ember, saringan, sendok palstik, dll), karena tugas selektor tidak hanya menyeleksi barang jadi yang layak atau tidak untuk dijual saja, namun juga bertanggung jawab untuk memperbaiki produk jadi (membersihkan sisa-sisa plastik) dan melakukan pengemasan produk. Namun beban tersebut tidak menjadi masalah, karyawan mengatakan pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.

Hal di atas menunjukkan bahwa persepsi berperan penting dalam memaknai suatu hal termasuk memaknai beban kerja dalam jabatan masing-masing di perusahaan. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya maka karyawan menganggap tuntutan atau beban tersebut sebagai suatu tantangan dan akan menjadi kepuasan apabila karyawan berhasil menyelesaikannya, sehingga karyawan cenderung memiliki sudut pandang

bahwa beban kerjanya ringan dan wajar. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputri & Prabowo (2015) menunjukkan persepsi terhadap beban kerja yang positif akan menumbuhkan rasa senang terhadap pekerjaan. Artinya, karyawan yang memiliki persepsi beban kerjanya rendah akan menunjukkan sikap positif dan semangat kerja pada lingkungan pekerjaan. Penelitian tersebut menggunakan keterikatan kerja sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian ini menggunakan kepuasan kerja.

Karyawan yang memiliki persepsi negatif akan merasa pekerjaannya merupakan sebuah beban yang memberatkan dan menunjukkan perasaan tidak puas terhadap pekerjaan maupun organisasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Elfitasari & Mulyana (2020) yang berjudul “*Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan work engagement pada karyawan*” menjadi dasar penelitian ini. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara variabel persepsi terhadap beban kerja dengan variabel *work engagement*, dimana beban kerja yang dipersepsikan negatif oleh karyawan akan menurunkan semangat kerja dan *work engagement* karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki persepsi beban kerjanya berat akan cenderung bersikap negatif dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Hal di atas menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kebijakan pihak manajemen sumber daya manusia di perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian yang telah dilakukan Simanjuntak et al. (2017) yang berjudul “*Pengaruh persepsi penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*” menunjukkan bahwa persepsi yang positif terhadap penilaian prestasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh cara perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Penelitian tersebut menggunakan persepsi terhadap penilaian prestasi kerja sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini menggunakan persepsi terhadap beban kerja sebagai variabel bebas.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berarti data-data penelitian yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik tertentu, dan hasilnya akan digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah di rumuskan dalam penelitian (Sugiyono, 2013). Penelitian ini merupakan

penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling total*. Menurut Sugiyono (2019) teknik *sampling total* merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan subjek dalam penelitian, sehingga subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan produksi dengan status karyawan tetap. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 123 karyawan yang akan dibagi menjadi dua bagian yaitu 30 karyawan untuk uji coba dan 93 karyawan untuk subjek penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan teori beban kerja subjektif dari Gawron (2008) yang memiliki tiga aspek yaitu beban waktu, beban pikiran, dan beban psikologis dengan jumlah aitem 30 butir. Kuesioner variabel kepuasan kerja disusun berdasarkan teori dari Luthans (2011) yang memiliki lima aspek yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, peluang promosi, atasan, dan rekan kerja dengan jumlah aitem 35 butir. Skala tersebut terdiri dari pernyataan *favourable* (pernyataan yang mendukung indikator) dan pernyataan *unfavourable* (pernyataan yang tidak mendukung indikator). Jenis skala yang digunakan adalah skala *likert* yang terdiri dari 5 pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), cukup sesuai (CS), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Daya beda aitem pada skala tersebut dihitung dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Aitem yang dapat digunakan yaitu aitem dengan koefisien daya beda $> 0,30$ sedangkan aitem dengan daya beda $< 0,30$ maka harus digugurkan atau dipertimbangkan (Azwar, 2015). Hasil uji daya beda pada skala persepsi terhadap beban kerja menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0,404 sampai dengan 0,863, dengan keterangan jumlah aitem 36 butir diperoleh 30 aitem dinyatakan valid sedangkan 6 aitem dinyatakan tidak valid dan digugurkan. Hasil uji daya beda pada skala kepuasan kerja menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0,362 sampai dengan 0,877, dengan keterangan jumlah aitem 40 butir diperoleh 35 aitem dinyatakan valid sedangkan 5 aitem dinyatakan tidak valid dan digugurkan.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa *alpha cronbach* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Azwar (2015) menjelaskan ketentuan nilai reliabilitas semakin mendekati nilai 1,00 maka semakin reliabel data yang diperoleh, begitu pula sebaliknya. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Alat Ukur	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Persepsi terhadap Beban Kerja	0,943	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,944	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,943 pada alat ukur persepsi terhadap beban kerja, sedangkan pada alat ukur kepuasan kerja diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,944. Menurut Arikunto (2013), alat ukur dikatakan reliabel apabila nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,6 ($r > 0,6$) dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Nilai *Alpha Cronbach*

Kategori	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>
Sangat Tinggi	$0,80 < r < 1,00$
Tinggi	$0,60 < r < 0,80$
Cukup	$0,40 < r < 0,60$
Rendah	$0,20 < r < 0,40$
Sangat Rendah	$0,00 < r < 0,20$

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas, nilai reliabilitas pada kedua alat ukur dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sangat tinggi, dimana nilai reliabilitas pada alat ukur persepsi terhadap beban kerja sebesar 0,943 dan nilai reliabilitas pada alat ukur kepuasan kerja sebesar 0,944. Maka dapat dikatakan bahwa kedua alat ukur dalam penelitian ini telah valid dan reliabel dan dapat digunakan untuk proses pengambilan data penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*. Teknik ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel persepsi terhadap beban kerja dan kepuasan kerja. Uji asumsi dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *test of normality Kolmogorov-Smirnov*. Sedangkan uji linieritas menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*.

HASIL

Data penelitian yang telah didapatkan diolah dengan menggunakan *descriptive statistics*. Hasil analisis statistik deskriptif data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi terhadap Beban Kerja	93	40	85	65	7,4
Kepuasan Kerja	93	118	166	141,7	10,8

Hasil analisis deskriptif di atas menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 65 dengan nilai minimum 40 dan nilai maksimum 85. Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 141,7 dengan nilai minimum 118 dan nilai maksimum 166. Nilai standar deviasi pada masing-masing variabel lebih dari 1SD (1SD = 6), yaitu sebesar 7,4 pada variabel persepsi terhadap beban kerja dan sebesar 10,8 pada variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa terdapat variasi dari data yang diperoleh yang menunjukkan perbedaan sudut pandang karyawan mengenai kepuasan kerja.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data pada variabel persepsi terhadap beban kerja dan kepuasan kerja dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai probabilitas $p > 0,05$, sedangkan data yang tidak berdistribusi normal memiliki nilai $p < 0,05$ (Sugiyono, 2019). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows.

Tabel 4. Kategorisasi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig >0,05	Distribusi data normal
Sig <0,05	Distribusi data tidak normal

Hasil dari uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Persepsi terhadap Beban Kerja	0,200	Distribusi normal
Kepuasan Kerja	0,091	Distribusi normal

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi pada variabel persepsi terhadap beban kerja sebesar 0,200 dan nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,091. Nilai signifikansi pada kedua variabel tersebut lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) yang bermakna bahwa pada kedua variabel dalam penelitian ini yakni persepsi terhadap beban kerja dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan guna mengetahui hasil dari variabel persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows. Data dikatakan linear apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Tabel 6. Ketentuan Distribusi Linearitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Tidak Linear
Sig < 0,05	Linear

Hasil uji linear terhadap kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Persepsi terhadap Beban Kerja *	0,001	Linear
Kepuasan Kerja		

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas, besar nilai signifikansi adalah 0,001. Apabila disesuaikan dengan ketentuan linearitas data pada tabel 6, maka nilai signifikansi kedua variabel kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian berdistribusi linear.

Pada hasil uji *test for linearity* juga menunjukkan nilai *deviation from linearity*. Data dikatakan linear apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ($sig > 0,05$) dan apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) maka data dikatakan tidak linear.

Tabel 8. Ketentuan Nilai *Deviation from Linearity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Tidak Linear
Sig > 0,05	Linear

Nilai *deviation from linearity* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil *Deviation from Linearity*

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Persepsi terhadap Beban Kerja * Kepuasan Kerja	0,278	Linear

Berdasarkan tabel hasil *deviation from linearity* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,278. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05 (sig > 0,05) yang artinya data kedua variabel dalam penelitian ini berdistribusi linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui keterhubungan antara variabel persepsi terhadap beban kerja dan variabel kepuasan kerja. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Pedoman yang digunakan untuk memberikan kategori terhadap koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Kategori Kekuatan Hubungan

Interval	Tingkat Korelasi
0,00-0,199	Hubungan sangat rendah
0,20-0,399	Hubungan rendah
0,40-0,599	Hubungan cukup/sedang
0,60-0,799	Hubungan tinggi
0,80-1,00	Hubungan sangat tinggi

Hasil pengujian menggunakan analisis korelasi *product moment* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Variabel	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Persepsi Beban Kerja * Kepuasan Kerja	-0,336	0,001	Terdapat hubungan yang signifikan

Nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 (sig < 0,05) yaitu 0,001 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel, sehingga dapat dirumuskan bahwa variabel persepsi terhadap beban kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan.

Hasil koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar -0,336 ($r = -0,336$). Apabila disesuaikan dengan tingkat kekuatan hubungan pada tabel 10, maka hasil uji korelasi pada penelitian ini berada pada interval 0,20 – 0,399. Hal ini berarti variabel persepsi terhadap beban kerja dan kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi juga dapat menjelaskan arah hubungan antar variabel. Arah hubungan yang positif ditandai dengan adanya tanda (+) pada nilai koefisien korelasi dan arah hubungan negatif ditandai dengan adanya tanda (-) pada nilai koefisien korelasi (Sugiyono, 2019).

Besarnya presentasi korelasi dapat diperoleh melalui nilai *R Square*. *R Square* menunjukkan besarnya kontribusi variabel persepsi terhadap beban kerja kepada variabel kepuasan kerja. Penghitungan *R Square* yang dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil *R Square*

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Persepsi terhadap Beban Kerja	-0,336	0,113	0,632	0,400

Berdasarkan tabel hasil *R Square*, diperoleh nilai *R Square* pada variabel persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,113. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan variabel persepsi terhadap beban kerja kepada variabel kepuasan kerja sebesar 11,3%, sedangkan kontribusi sebesar 88,7% diberikan oleh faktor lainnya.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu persepsi terhadap beban kerja dan kepuasan kerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan produksi PT. X”. Berdasarkan hasil data penelitian yang dilakukan kepada 93 karyawan yang diuji

menggunakan *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*, diperoleh nilai signifikansi korelasi sebesar 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi korelasi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) yang berarti kedua variabel dalam penelitian ini yaitu persepsi terhadap beban kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil uji hipotesis menggunakan *pearson product moment* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0,336 ($r = -0,336$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini yaitu persepsi terhadap beban kerja dan kepuasan kerja memiliki korelasi dengan tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien (r) juga terdapat tanda yang menunjukkan arah hubungan yaitu positif (+) dan negatif (-). Nilai r pada penelitian ini terdapat tanda (-) yang menunjukkan arah hubungan negatif. Artinya, hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini berlawanan yaitu semakin rendah skor beban kerja maka semakin positif persepsi terhadap beban kerja sehingga semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan begitu pula sebaliknya, semakin tinggi skor beban kerja maka semakin negatif persepsi terhadap beban kerja sehingga kepuasan kerja pada karyawan semakin rendah.

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap segala aspek dalam pekerjaannya. Seperti yang dijelaskan oleh Spector (2012) bahwa kepuasan kerja adalah gambaran sikap karyawan mengenai bagaimana persaanannya terhadap pekerjaan secara menyeluruh, termasuk aspek-aspek di dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap dan perasaan positif yang ditunjukkan karyawan mengenai segala aspek dalam pekerjaannya. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja disampaikan oleh Luthans (2011) yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap peluang promosi, kepuasan terhadap *supervisor* atau atasan, serta kepuasan terhadap dukungan rekan kerja.

Berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja, nilai rata-rata yang diperoleh pada aspek pekerjaan itu sendiri sebesar 4,10, aspek imbalan sebesar 4,05, aspek promosi sebesar 3,94, aspek atasan 4,06, dan pada aspek rekan kerja sebesar 4,06. Skor rata-rata terendah berada pada aspek promosi dan skor rata-rata tertinggi berada pada aspek pekerjaan. Hal ini sesuai dengan kondisi di perusahaan, pada divisi produksi peluang promosi dilakukan berkala dan ketika ada keperluan mendadak seperti kepala regu yang mengundurkan diri dari perusahaan dengan alasan yang mendesak, sehingga kepuasan pada aspek promosi belum dirasakan oleh sebagian besar karyawan produksi. Meskipun aspek promosi belum dirasakan semua karyawan, namun

karyawan dapat menilai kebijakan promosi dalam perusahaan berjalan kurang baik.

Pada aspek kepuasan terhadap imbalan, atasan, dan rekan kerja memiliki skor rata-rata sedang, sesuai dengan kondisi di perusahaan karyawan mengungkapkan imbalan yang diterima telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan pada masing-masing posisi atau jabatan karyawan dalam perusahaan. Karyawan pun merasa imbalan tersebut adil antara karyawan satu dan karyawan lainnya. Pada aspek supervisi atau atasan, karyawan mendapatkan dukungan dan motivasi dari atasan, selain itu atasan juga selalu siap memberikan bantuan teknis kepada karyawan jika terjadi permasalahan pada proses produksi. Pada aspek rekan kerja, karyawan menunjukkan sikap positif yang saling mendukung dan memberi semangat satu sama lain, komunikasi karyawan antar unit kerja pun terjalin dengan baik, serta karyawan siap saling membantu jika terjadi permasalahan pada proses dan hasil produksi. Karyawan mengatakan sikap positif dalam lingkungan kerja tercipta karena adanya dukungan dan bimbingan dari *supervisor* serta rekan kerja yang saling memberi dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Skor rata-rata tertinggi berada pada aspek pekerjaan atau tugas dalam pekerjaan. Karyawan diposisikan sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan produksi yang penuh semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan kinerja yang baik, serta siap bertanggungjawab apabila terjadi kesalahan pada hasil produksi. Karyawan juga dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki, mendapat kesempatan belajar lebih banyak, dan mendapatkan pengetahuan-pengetahuan baru dari pekerjaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah persepsi terhadap beban kerja. Beban kerja yang dirasakan karyawan baik secara positif maupun negatif akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Apabila karyawan merasa beban kerjanya berat dan merupakan beban yang memberatkan maka akan menurunkan semangat kerja karyawan, sedangkan apabila karyawan merasa beban kerjanya ringan dan merupakan tantangan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik, bekerja penuh semangat, dan mencetak prestasi dalam pekerjaannya. Persepsi terhadap beban kerja merupakan penilaian karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan yang harus dicapai dalam waktu yang telah ditentukan. Persepsi terhadap beban kerja diukur berdasarkan dimensi beban kerja mental menurut Gawron (2008) yaitu beban waktu, beban pikiran, dan beban psikologis.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, skor rata-rata pada aspek beban waktu sebesar 2,26, aspek beban pikiran sebesar 2,16, dan pada aspek beban psikologis sebesar 2,06. Skor rata-rata tertinggi berada pada aspek beban waktu, hal ini sesuai dengan kondisi di perusahaan karyawan bagian produksi yang bekerja melebihi batas waktu (lembur) karena angka penjualan yang meningkat. Selain itu, kerja lembur dilakukan oleh karyawan sebagai bentuk tanggungjawab apabila terjadi kesalahan saat proses produksi yang berpengaruh pada hasil produksi, sehingga perlu dilakukan perbaikan pada produk hasil.

Skor rata-rata sedang berada pada aspek beban pikiran, artinya karyawan memiliki beban pikiran dengan taraf sedang untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban pikiran yang dirasakan karyawan produksi adalah memastikan perbandingan bahan baku sesuai takaran untuk produk hasil yang baik, mengingat informasi yang telah diperoleh, serta menganalisa penghitungan bahan baku yang akan digunakan dalam proses produksi. Karyawan dituntut teliti dalam proses *mixing* dan *filling* bahan baku produksi, dalam proses seleksi serta proses pengemasan produk hasil. Hal tersebut dipersepsikan wajar oleh karyawan, karena hal tersebut merupakan konsekuensi dari posisi atau jabatan yang dipilih.

Skor rata-rata terendah berada pada aspek beban psikologis, artinya karyawan memiliki lelah psikologis, kecemasan, dan stres kerja dengan taraf rendah. Karyawan mengungkapkan beban kerja yang dirasakan tergolong wajar, adanya sikap kerja sama dan saling mendukung antar karyawan membantu meringankan beban psikologis yang dirasakan karyawan. Apabila terjadi kendala dalam pekerjaan, maka rekan kerja dan *supervisor* turut berdiskusi untuk mencari solusi, hal tersebut dapat membantu mengurangi kecemasan dan stres pada karyawan. Rendahnya beban psikologis dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Hal ini yang membuat skor rata-rata aspek pekerjaan itu sendiri tinggi dan aspek dukungan supervisi serta rekan kerja tergolong sedang.

Karyawan produksi PT. X memiliki persepsi yang positif terhadap beban kerja, yaitu mempersepsikan bahwa beban kerjanya rendah atau ringan. Karyawan menganggap beban kerja yang telah diberikan perusahaan wajib dilaksanakan dan merupakan tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Robbins *et al.* (2017) positif atau negatifnya beban kerja tergantung dari persepsi individu itu sendiri. Individu yang memiliki persepsi positif dalam menghadapi sesuatu akan merasa tetap semangat dan pantang menyerah. Karyawan di PT. X juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang ditandai dengan sikap

penuh semangat dalam bekerja, memberikan kinerja yang baik, adanya keinginan berprestasi serta peduli dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Sejalan dengan pendapat Riggio (2013) yang menyatakan bahwa individu dengan kepuasan kerja tinggi akan memiliki sikap positif dan menyukai pekerjaannya.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Inegbedion *et al.* (2020) yang berjudul "*Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations*" dengan subjek penelitian 764 karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa persepsi terhadap keseimbangan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Arah hubungan penelitian tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif, dimana keseimbangan beban kerja yang dipersepsikan adil akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan sedangkan keseimbangan beban kerja yang dipersepsikan tidak adil akan menurunkan kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian lainnya yaitu yang telah dilakukan oleh Setianingsih (2017) yang berjudul "*Beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan pegawai PNS dan Non-PNS*". Penelitian ini dilakukan pada 45 pegawai PNS dan 38 pegawai non-PNS. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan motivasi dengan kepuasan kerja pegawai. Pada variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan dengan arah positif. Artinya, apabila motivasi memiliki skor tinggi maka skor kepuasan pegawai juga tinggi, dan apabila motivasi memiliki skor yang rendah maka skor kepuasan pegawai juga rendah. Sedangkan pada variabel beban kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif. Artinya, apabila beban kerja yang dirasakan berat akan menurunkan kepuasan kerja pegawai, dan apabila beban kerja yang dirasakan ringan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Bukti lain yang menunjukkan adanya hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja adalah penelitian Wulandari & Sudarma (2017) yang berjudul "*Pengaruh spiritualitas tempat kerja, kepemimpinan spiritual, kelebihan beban kerja pada kepuasan kerja*" yang dilakukan pada 165 karyawan karyawan juga menunjukkan adanya pengaruh pada variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja, dimana beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kelebihan beban kerja dapat menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis pada karyawan, hal ini dapat memperlambat kinerja karyawan dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh pada

kepuasan kerja, baik beban kerja ringan maupun beban kerja berat.

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan skor sebesar -0,336 yang artinya hubungan antar variabel dalam penelitian ini tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel persepsi terhadap beban kerja kepada variabel kepuasan kerja relatif kecil. Besar kontribusi yang dapat diberikan variabel persepsi terhadap beban kerja kepada variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat diketahui dari perolehan nilai *R Square*. Hasil analisis *R Square* yang diperoleh sebesar 0,113, yang artinya persepsi terhadap beban kerja memberikan kontribusi sebesar 11,3% kepada kepuasan kerja, dan sebesar 88,7% kontribusi diberikan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Hughes *et al.* (2015), antara lain yaitu perasaan individu terhadap peluang menaiki jenjang karir dan lingkungan kerja. Perasaan terhadap peluang menaiki jenjang karir meliputi bagaimana persepsi karyawan terhadap jenjang karir dan kebijakannya di perusahaan, sedangkan perasaan terhadap lingkungan kerja meliputi bagaimana cara karyawan bersikap dalam lingkungan pekerjaannya, berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, serta peduli dengan lingkungan pekerjaan.

PENUTUP

Simpulan

Hasil menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan produksi PT. X” dapat diterima. Hasil uji linearitas kedua variabel dalam penelitian ini sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Uji korelasi menggunakan *pearson product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,336 ($r = -0,336$) yang menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan dengan kategori rendah dan memiliki arah negatif karena terdapat tanda negatif (-) pada nilai koefisien korelasi. Arah hubungan yang negatif berarti semakin rendah skor persepsi terhadap beban kerja maka karyawan mempersepsikan bahwa beban kerjanya rendah dan wajar sehingga semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan, begitupun sebaliknya semakin tinggi skor persepsi terhadap beban kerja maka karyawan mempersepsikan bahwa beban kerjanya berat sehingga semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti dapat memberikan saran kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi informasi mengenai tingkat persepsi terhadap beban kerja dan tingkat kepuasan kerja pada karyawan produksi. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan atau meningkatkan kebijakan terkait pemberian beban kerja beserta imbalannya, guna terciptanya sikap positif dari karyawan terhadap rekan kerja dan lingkungannya. Perusahaan diharapkan memperhatikan beban kerja karyawan terutama pada aspek waktu atau jadwal kerja dengan memperhatikan waktu lembur karyawan agar tidak menurunkan semangat kerja dan kepuasan kerja pada karyawan produksi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Penelitian ini hanya berfokus pada persepsi terhadap beban kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Sehingga peneliti selanjutnya jika tertarik pada topik yang sama diharap dapat menggali dan membuktikan kontribusi dari faktor lain terhadap kepuasan kerja.
- Penelitian ini juga hanya berfokus pada karyawan produksi sebagai subjek penelitian. Sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat mencakup seluruh karyawan di perusahaan sebagai subjek penelitian mengenai topik persepsi terhadap beban kerja dan kepuasan kerja.
- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas wawasan dan menggali informasi lebih dalam mengenai aspek-aspek persepsi terhadap beban kerja dan kepuasan kerja.
- Adanya variasi dalam penelitian ini diharapkan mampu memberi gambaran dan informasi pada peneliti selanjutnya dalam ranah ilmu psikologi industri dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Elfitasari, E., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan work engagement pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 07(01), 1–7. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/32902>

- Gawron, V. J. (2008). *Human performance, workload, and situational awareness measures* (2nd ed.). CRC Press.
- Hancock, P. A., & Meshkati, N. (1988). *Human mental workload*. Elsevier Science B. V.
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2018). Kepuasan kerja sebagai faktor terbentuknya sikap kerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan Klampis Bangkalan. *Competence: Journal of Management Studies*, 12(2), 167–187. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4956>
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., & Curphy, G. J. (2015). *Leadership: Enhancing the lessons of experience* (8th ed.). Mc-Graw Hill Education.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Irzani, D., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap keinginan keluar karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 266–281. <https://core.ac.uk/download/pdf/230760741.pdf>
- King, L. A. (2010). *Psikologi umum* (1st ed.). Salemba Humanika.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Nahavandi, S. (2019). Industry 5.0 — A Human-Centric Solution. *Sustainability*, 11(16), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su11164371>
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to industrial/organizational psychology* (6th ed.). Perason Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Perason Education.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational behavior* (2nd ed.). Pearson.
- Sanjaya, F. (2012). Peran moderasi kecerdasan emosi pada stres kerja. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 3(2), 155–163. <https://doi.org/10.15294/jdm.v3i2.2453>
- Saputri, K. E., & Prabowo, S. (2015). Employee engagement ditinjau dari persepsi terhadap beban kerja. *Psikodimensia*, 14(1), 97–115. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/376>
- Setianingsih, A. (2017). Beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan pegawai PNS dan non-PNS. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 6(04), 171–179. <https://doi.org/10.33221/jikm.v6i04.25>
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K., & Winarto. (2017). Pengaruh persepsi penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>
- Simanjuntak, R. A. (2010). Analisis beban kerja mental dengan metoda Nasa-Task Load Index. *Jurnal Teknologi Technoscintia*, 3(1), 78–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.34151/technoscintia.v3i1.447>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (6th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wulandari, K., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh spiritualitas tempat kerja, kepemimpinan spiritual, kelebihan beban kerja pada kepuasan kerja. *Management Analysis Journal*, 6(2), 142–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/maj.v6i2.15420>