

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Untuk itu, faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2012).

Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat dikatakan sebagai manajemen sumber daya manusia yang dapat menjalankan segala sistem pelaksanaan yang berkaitan secara langsung dengan sumber daya manusia. Suatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu dengan memberikan perhatian lebih kepada karyawan baik dalam diri karyawan maupun pekerjaan. Faktor tersebut mampu memengaruhi keberhasilan karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan Kerja merupakan adanya suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja juga dapat dikatakan adanya sikap merasa senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017) . Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko & Rambe, 2018). Kepuasan kerja tercapai apabila pegawai merasa puas atas hasil kerja yang telah dikerjakan. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh seorang pegawai, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Potale & Uhing, 2015) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai

dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Menpan, (1997) dalam jurnal Dhania Dini Rama. Beban kerja yang sedikit tentunya akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental. Apabila beban kerja yang ditanggung seorang pegawai terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, di luar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Sudiharto, 2001).

Dari hasil penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Dhini Rama Dhani tentang “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa stress kerja memberi pengaruh signifikan 2,5 % ( $\text{adjusted } r^2 = 2,5$ ) dan ( $p < 0,05$ ) terhadap beban kerja Dengan efek yang sangat kecil, mungkin menyiratkan bahwa tidak ada bentuk beban kerja yang berpengaruh stres kerja. Sedangkan Pengaruh Stres Kerja memberi pengaruh signifikan 3,3 % ( $\text{adjusted } r^2 = 0,033$ ) dan ( $P < 0,05$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan medical perpesentatif di kota kodus.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat dengan ibu Zuharin bagian kepegawain pada tanggal 6 Mei 2024 diperoleh informasi mengenai tingkat kepuasan karyawan bahwa masih ada beberapa pegawai merasa beban

kerja yang diberikan terlalu besar, sehingga pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Hal ini dikarenakan pemimpin terus menerus berorientasi untuk mengejar target program kerja yang begitu padat, sehingga kurang memperhatikan keterjalinan hubungan yang baik dengan para bawahannya sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan dari pegawai dalam bekerja.

Selain itu juga penggunaan waktu kerja di luar jam kerja ini biasanya terjadi setelah jam kerja usai atau diatas jam empat sore, para pegawai yang mengejar deadline pekerjaan lebih memilih untuk mengerjakannya dikantor dari pada membawanya kerumah. Dengan peningkatan standar pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai merasa lebih terbebani dengan target-target pekerjaan karena tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan serta kapasitas kemampuan mereka yang berakibat dengan pekerjaan yang tidak optimal, hal ini terbukti dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak mampu selesai dengan waktu yang telah ditetapkan. Banyak juga pegawai yang sering tentang adanya penambahan beban kerja atau hari kerja. Sudah disebutkan bahwa jam kerja senin sampai jum'at dan kerja dalam sehari yaitu 8 jam.

Dari hasil penelitian terdahulu (*research gap*) membuktikan bahwa pengaruh stress kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di *medical* perpesentatif Kota Kudus mempunyai kesenjangan yang sangat signifikan. Kebaruan dari penelitian ini lebih berfokus pada beban kerja dan stress kerja yang mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan lokasi yang digunakan yaitudi *medical* yang sistemnya berbeda dengan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian sangat tertarik untuk mengambil penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Dari hasil penelitian sebelumnya, perbedaan atau kebaruan dengan penelitian ini yaitu pada indikator teori beban kerja dan teori kepuasan kerja yang digunakan peneliti saat ini, berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Selanjutnya pada segi responden, yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu pegawai atau karyawan dispusipda. Selain itu, variabel bebas penelitian saat ini lebih memfokuskan pada aspek beban kerja

dan variabel terikatnya berfokus pada kepuasan kerja pegawai yang tentu akan berbeda hasil penelitiannya. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk mngambil penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Penelitian ini mempunyai urgensi bahwa beban kerja yang diberikan atau dibebankan itu sangat tinggi maka kepuasan kerja yang mereka dapatkan harus seimbang dengan apa yang mereka rasakan. Iskandar S (2016) menjelaskan jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebihrendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Selain itu, penelitian ini memiliki potensi untuk menambah literatur tentang pentingnya Manajemen Pendidikan Islam.

Akar masalah yang telah terjadi yaitu Kepuasan kerja pegawai tidak mengalami penurunan. Namun, masih ada sedikit permasalahan mengenai kepuasan kerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mengakibatkan hal tersebut antara lain, faktor beban kerja. Maka perlu diteliti Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan uraian di lapangan, muncul identifikasi masalah yang menjadi pedoman dasar peneliti untuk melakukan penelitian pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Yaitu apakah beban kerja telah direalisasikan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah, apakah beban kerja telah berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan dari problematika yang telah dipaparkan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat”**.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Permasalahan pokok dalam skripsi ini adalah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai. Agar pembahasan yang dimaksud mengarah kepada sasaran, maka penulis merumuskan masalah, yaitu :

1. Bagaimana Beban Kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan peneliti di atas, maka beberapa tujuannya adalah :

1. Untuk Mendeskripsikan Beban Kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk Mengidentifikasi Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoretis

Manfaat penelitian secara teoritis ini bisa menjadi landasan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai di dinas perpustakaan dan kearsipan daerah provinsi jawa barat. Hasil penelitian ini juga diharapkan mendapat khazanah bagi pemimpin, menambah khazanah kepustakaan mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam, serta menjadi

masukannya bagi mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam untuk penelitian terkait atau sebagai contoh untuk penelitian.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi peneliti

Dapat menambah pengalaman juga wawasan dan mendapatkan informasi terkait pengaruh beban kerja terhadap kepuasan pegawai yang bisa dipakai sebagai acuan untuk menyusun langkah kedepan yang lebih baik agar terciptanya beban kerja yang lebih optimal.

### b. Bagi dinas dispusipda Bandung

Bagi dinas dispusipda Bandung akan mendapatkan rujukan yang dapat digunakan untuk inovasi dalam kepuasan kerja pegawai.

### c. Bagi peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan sumbangan data dan ilmu terkait pengaruh beban kerja serta variabel yang berhubungan.

## E. Kerangka Berpikir

### 1. Beban Kerja

Vanchapo (2020) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja artinya setiap pegawai melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Beban kerja juga merupakan proses kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut

tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

Adapun Indikator beban kerja menurut Hart dan Staveland dalam (Budiasa, 2021) sebagai Berikut :

a. Permintaan fisik (*Physical demand*)

Besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.

b. Upaya (*Effort*)

Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa karyawan.

c. Permintaan mental (*Mental demand*)

Besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.

d. Permintaan sementara (*Temporal demand*)

Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.

e. Tingkat frustrasi (*Frustration level*)

Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan.

f. Kinerja (*Performance*)

Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

## 2. Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. (Supriyadi et al., 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil membandingkan atau penilaian dari hasil atau ganjaran yang diterima oleh individu dengan yang seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan Maarif dan Kartika (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja



merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya. Sutrisno (2009) menjelaskan bahwa pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2008) dan (Afandi, 2018) yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Dalam hal ini, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

b. Gaji atau Upah (*pay*)

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi.

c. Promosi (*promotion*)

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti menapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.

d. Pengawasan (*supervision*)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk



memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, pegawai berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kepuasan mereka.

e. Rekan kerja (*workers*)

Ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasehat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.

### **3. Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Beban kerja pegawai adalah segala sesuatu kegiatan yang dilakukan terhadap kepentingan pegawai. Dalam melaksanakan tugasnya, diperlukan keterampilan dan keahlian khusus, selain pengetahuan akademis juga harus komunikatif agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional.

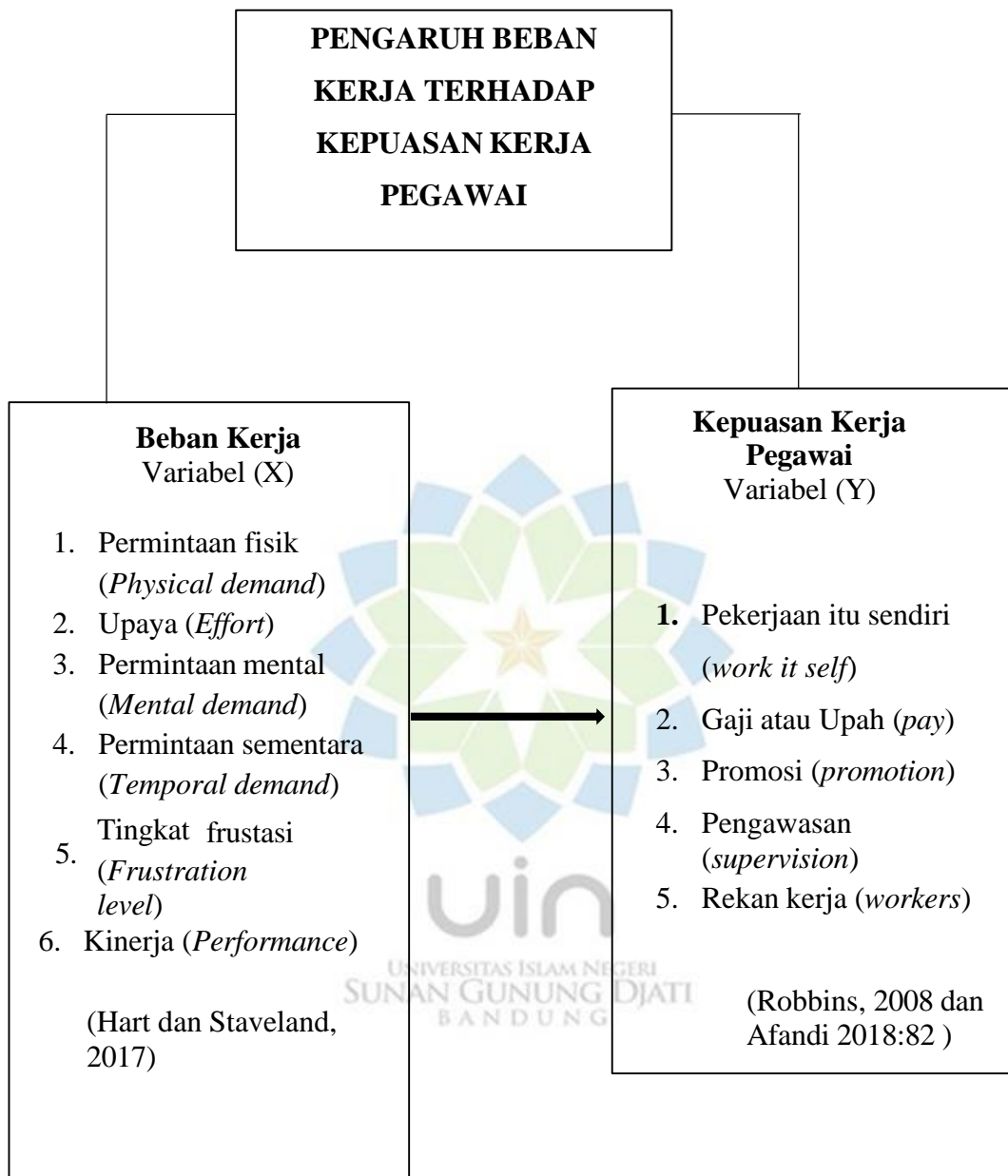
Robbins (2008) menjelaskan bahwa pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan menawarkan tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan secara mentalitas menantang. Pekerjaan yang terlalu kecil tantangannya akan menciptakan kebosanan, namun jika terlalu banyak tantangan akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Dibawah kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Hubungan beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang berbeda pada analisis deskriptif dan regresi. Melalui analisis deskriptif

didapatkan hasil bahwa secara umum para pekerja itu puas dengan pekerjaan mereka meski mereka merasa beban kerja mereka berat, tetapi dari hasil analisis regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dengan korelasi negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja responden. Semakin tinggi persepsi beban kerja responden maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Shcoker (2008) bahwa seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu (Setianingsih, 2017) menjelaskan bahwa beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai baik PNS maupun non PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provisi DKI Jakarta. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stress kerja, dan hal ini berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Iroth, Lengkong, Dotulong (2018) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan Restoran di Manado.

Dapat dilihat pada gambar, sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

## F. Hipotesis Penelitian

(Sugiyono, 2013) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dari definisi tersebut maka hipotesis statistic dalam penelitian ini, yaitu :

Ho = Tidak terdapat pengaruh signifikan dari pengaruh beban kerja terhadap

kepuasaan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan dari pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat.

### G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, dan telah diuji sebelumnya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai bahan perbandingan antara peneliti yang sekarang dengan peneliti sebelumnya. Dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat” Dalam hal ini penulis menggunakan sepuluh judul penelitian sebagai bahan perbandingan atau acuan untuk penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	(Talo et al., 2020) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Kupang	Menganalisis tentang beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini berjumlah 126 responden, sedangkan penelitian saat ini berjumlah 36 responden	Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja namun pengaruhnya relatif lemah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : gaji, rekan sekerja, atasan promosi lingkungan sekerja

2	(Mahendrawan, 2015) Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar, 2015)	Menganalisis tentang beban kerja dan menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini memiliki dua variable x dan penelitian saat ini menggunakan satu variable x	Hasil dari analisis bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.
3	(Rindorindo et al., 2019) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri	Menganalisis tentang beban kerja dan menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini memiliki tiga variable x dan penelitian sekarang menggunakan satu variable x	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	(Wahyuni & Irfani, 2019) Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang.	Menganalisis tentang beban kerja dan kepuasan kerja karyawan	Pendekatan penelitian adalah kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis) berbantuan program Amos	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jalur langsung kompensasi pekerjaan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan Memiliki koefisien regresi dampak paling tinggi (dominan) sebesar 0,664
5	(Cahya et al., 2021) Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19	Menganalisis tentang beban kerja dan menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini menggunakan dua variable x dan penelitian saat ini menggunakan satu variable x	Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,333 dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan. berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Hasil penelitian dengan uji F menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja

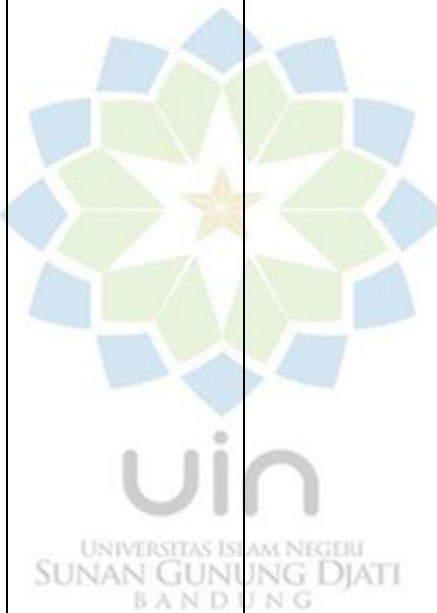
6	<p>(Alfian et al., 2017)</p> <p>Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan Konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai</p>	<p>Menganalisis tentang beban kerja dan menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>Pada penelitian ini menggunakan tiga variable x, menggunakan dua variable y dan penelitian sekarang menggunakan satu variable x dan satu variable y</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keterlibatan kerja, beban kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh sudah berjalan dengan baik, karena nilai mean yang diperoleh lebih besar dari nilai rata-rata harapan, (2) keterlibatan kerja positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan karyawan, (4) konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, (5) keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (6) beban kerja positif dan signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (7) hasil penelitian mengenai konflik peran membuktikan bahwa konflik</p>
---	---	--	--	---



7	(Himawati, 2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Menganalisis tentang beban kerja dan menggunakan metode kuantitatif	Pada penelitian ini menggunakan teori yang berfokus pada kepemimpinan dan penelitian ini menggunakan teori yang berfokus pada beban kerja	Hasil penelitian menjelaskan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan terhadap variabel lateneksogen yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja terhadap variabel intervening kepuasan dalam meningkatkan kinerja (variabel laten endogen). Hal ini ditunjukkan dengan angka yang signifikan dan valid pada setiap model yang diuji
8	(Udriyah et al., 2017) Pengaruh beban kerja, work-family conflict dan job insecurity kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention	Menganalisis tentang beban kerja dan kepuasan kerja dan menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini menggunakan tiga variable x dan penelitian saat ini menggunakan satu variable x	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan ketidakamanan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga mempunyai pengaruh secara simultan pengaruh yang signifikan.

9	(Sitorus & Siagian, 2023) Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi.	Menganalisis tentang beban kerja dan kepuasan kerja dan menggunakan metode kuantitatif	Penelitian ini menggunakan tiga variable x dan penelitian saat ini menggunakan satu variable x	Hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja dan Motivasi Berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja namun Fleksibilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Beban kerja dan Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi. Bila dimediasi oleh motivasi maka beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Uji simultan menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh motivasi. Sehingga untuk mencapai target yang telah ditetapkan, perusahaan memberikan beban kerja pada karyawan.
---	--	--	--	---

10	<p>(Arum &amp; Irfani, 2021)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.</p>	<p>Menganalisis tentang beban kerja dan menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>Teori yang digunakan lebih berfokus pada pengembangan karir dan teori saat ini lebih berfokus pada beban kerja</p>	<p>Terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia. Hal ini ditunjukkan bahwa karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah karena kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia. Hal ini ditunjukkan bahwa karyawan lebih puas ketika mereka diberikan pengembangan karir yang baik sehingga membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya</p>
----	--	--	---	--



Kesimpulan dari 10 penelitian terdahulu ini memiliki persamaan yaitu menganalisis tentang beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan menggunakan metode kuantitatif dan memiliki perbedaan menggunakan 3 variabel, responden, dan teori yang digunakan. Sedangkan penelitian yang dilakukan mempunyai persamaan yang sama dan perbedaan menggunakan 2 variabel.

