

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KUPANG

Sarlina Ludji Talo ^{1,a)} Tarsisius Timuneno ^{1,b)} & Ni Putu Nursiani ^{1,c)}

¹⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana

Koresponden: sarlinaludjitalo@gmail.com ^{a)} tarsitimuneno@gmail.com ^{b)}
pnursiani@gmail.com ^{c)}

ABSTRAK

PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan Negara yang pertama kali bergerak dibidang jasa pengiriman. Dalam penelitian akan diteliti pengaruh beban kerja dan Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 126 responden. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 orang karyawan. Adapun penetapan anggota sampel atau responden dilakukan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi sederhana nilai t hitung untuk beban kerja sebesar 4,984 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,005($df=nk=56-1-1=54$) selain itu nilai signifiksnnya 0,000 lebih kecil dari alpa (α)0.05 karena nilai t hitung \geq t table ($4,984 \geq 2,005$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari alpha (α) or ($(2,005 < 0,05)$), maka hipotesis pertama diterima artinya Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Model *Summary*, nilai koefisien Determinasi R Squer (R^2) adalah sebesar 0,315). Hal ini berarti 31,5% variabel Y(Kepuasan Kerja) dipengaruhi oleh variabel X (Beban Kerja) sedangkan sisanya (68,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Disini tampak bahwa 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(Harianja 2002).

Kata kunci: Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha pada saat ini banyak organisasi yang dituntut untuk berkembang dengan cepat untuk meningkatkan kualitas dari organisasi apalagi saat ini banyak persaingan dari organisasi-organisasi yang membuat mereka ingin selalu

menjadi nomor satu. Organisasi benar-benar berkompetisi dan harus memperhatikan peningkatan dan pengembangan dalam sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Keterlibatan sumber daya manusia sangat penting untuk perkembangan teknologi yang sudah canggih dengan cepat bisa mendapatkan informasi, tetapi keberadaan manusia juga dibutuhkan agar bisa mengendalikannya agar mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam sumber daya manusia juga terdapat beban kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan yang senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap yang positif terhadap berbagai keadaan yang ada di lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:122-123). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang sangat penting dan dapat dipertimbangkan agar kualitas dari pekerjaan tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan harus tetap dipertahankan oleh perusahaan untuk menunjang kehidupan organisasi, ada banyak hal yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja salah satunya disini adalah faktor lingkungan kerja yang mendukung dan membuat nyaman para karyawan. Namun kepuasan kerja yang dirasakan karyawan seimbang dengan beban kerja yang mereka rasakan.

Beban kerja dibutuhkan untuk dapat membantu individu meningkatkan cara kerja karyawan. Menurut Pemendagri No 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi

dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*overcapacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan perasaan yang tidak stabil terhadap karyawan. Namun dalam faktor beban kerja dan kepuasan kerja pada karyawan dapat dirasakan bahwa meskipun beban kerjanya sangat tinggi tetapi kepuasan kerja yang didapat juga seimbang dengan apa yang mereka rasakan, banyak organisasi yang bergerak pada bagian jasa pengiriman. tetapi sini salah satunya yaitu PT. Pos Indonesia.

PT Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang layanan pos. Saat ini bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut PT Pos Indonesia. Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir tetapi juga jasa keuangan, ritel, properti yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos yang terbesar diseluruh wilayah Indonesia.

PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Kupang merupakan salah satu wadah penyedia layanan jasa yang ada dikota Kupang. PT. Pos Indonesia cabang Kota Kupang merupakan salah satu kantor pos unit pelaksana teknis perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa juga berusaha memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat. Seiring dengan perkembangan teknologi dan persaingan yang semakin tinggi, PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Kota Kupang menghadapi tantangan yang besar dalam mengambil pangsa pasar yang dilakukan oleh pesaing usaha seperti JNE, J&T dan TIKI.

Oleh karena itu PT. Pos Indonesia Cabang Kupang selalu melakukan Inovasi guna meningkatkan animo masyarakat untuk menggunakan jasa PT. Pos Indonesia.

Salah satu cara meningkatkan kualitas pelayanan PT. Pos Indonesia adalah dengan meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam meningkatkan kepuasan karyawan di PT. Pos Indonesia karyawan harus dapat memahami tupoksinya sehingga tidak menghambat kinerja dan pelaksanaan Program pelayanan PT. Pos Indonesia cabang Kupang. Untuk memenuhi target pelayanan dan pelaksanaan programnya PT. Pos Indonesia cabang Kupang mengharapkan para karyawan bekerja secara optimal. Dengan pemberlakuan jam kerja yang terbatas para karyawan harus memenuhi target yang ditetapkan setiap harinya.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, Hasibuan (2001: 202). Kepuasan kerja adalah rasa menyukai dan adanya keyakinan, merasa nyaman dalam bekerja tanpa adanya rasa takut.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:122-123). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang mereka dapat dari bekerja yang mereka yakini itu sudah cukup untuk mereka dapatkan.

Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan tersebut dengan persepsi yang mereka miliki dari pekerjaan itu.

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka kepuasan kerja yang dimiliki pun juga berbeda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Bryars (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat mewujudkan apa yang menjadi keinginan dari organisasi.

Beban Kerja

Menurut Gibson dan Ivancevich (1993:163), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu, Munandar (2001). beban kerja merupakan sebuah keharusan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka pada yang telah ditetapkan.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu panjang (Irwandy, 2006). Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban yang ditanggung seseorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga sehingga karyawan tersebut merasa sakit karena suatu pekerjaan.

Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja (Sudiharto, 2001). Beban kerja menuntut karyawan agar mampu melihat beban yang harus mereka kerjakan dan selesaikan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik bagi perusahaan tersebut.

Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja

Dalam membuat perencanaan ketenagaan harus benar-benar diperhitungkan sehingga tidak menimbulkan dampak pada beban kerja yang tinggi yang dapat mengakibatkan turunnya kualitas kinerja karyawan. Sistem kerja yang tidak dirancang dengan baik dapat menyebabkan keluhan subyektif, beban kerja berat, tidak efektif dan tidak efisien yang pada gilirannya dapat menimbulkan ketidakpuasan bekerja, sehingga produktivitas kerja atau kinerja menurun.

Agar tercapai tujuannya, tentunya suatu organisasi harus didukung oleh input yang maksimal. Salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan yang diyakini dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan suatu pekerjaan. Seorang karyawan akan termotivasi untuk mencapai faktor pemuas kerjanya yang berupa penghargaan dari perusahaan yang sesuai dengan pengharapannya.

Kepuasan kerja dan beban kerja yang baik mempunyai hubungan kerja yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mengalami stres yang disebabkan dengan kondisi dan beban kerja yang tidak kondusif. Secara umum para karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka meski merasa beban kerja mereka berat, apabila beban kerja mereka mengarah ke peningkatan kinerja. Namun semakin tinggi persepsi beban kerja karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa

beban kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat beban kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan.

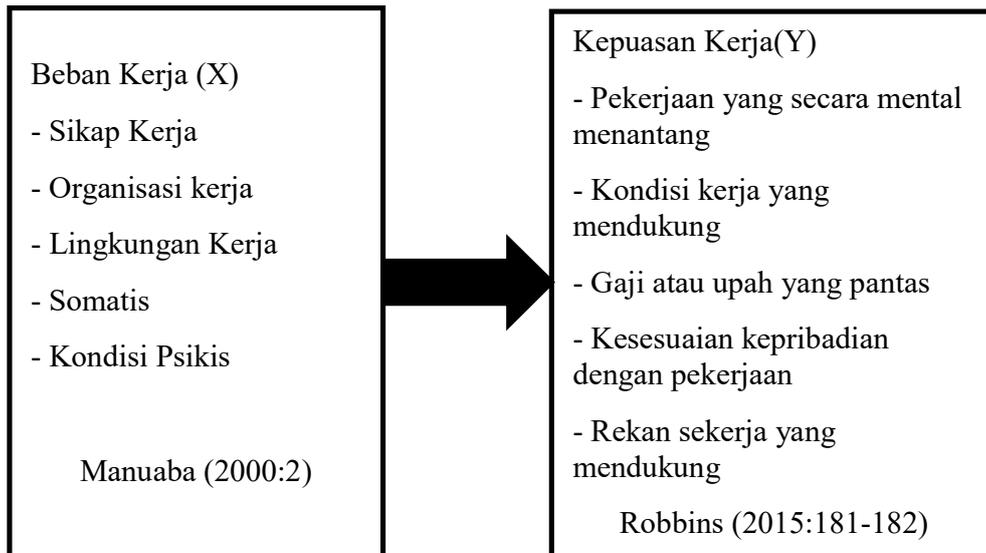
Kerangka Berpikir

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan 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. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Mustapha dan Ghee (2013) memberikan hasil, ada hubungan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Pada penelitian Mustapha (2013) menyatakan 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 dalam penelitian Mansoor,dkk (2011).

Beban kerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh Manuaba (2000), dengan indikator adalah faktor internal dan faktor eksternal yang terdiri atas : sikap kerja, organisasi kerja, lingkungan kerja, somatis, kondisi psikis. Sementara dalam kepuasan kerja merujuk pada pendapat Robbins (2015) yang indikatornya terdiri dari : pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau

upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan sekerja yang mendukung.



Gambar 1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat survey dan dari segi eksplonasinya merupakan penelitian asosiatif. Disamping itu penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (*interview*) yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau yang berwenang untuk memberikan informasi dari keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.
2. Kuesioner (*questioner*) yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah disajikan sedemikian rupa kemudian meminta jawaban kepada responden sesuai dengan tujuan penelitian.
3. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui aktivitas karyawan
4. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari berbagai dokumen yang ada diperusahaan seperti jumlah karyawan, tingkat pendidikan, dan sejarahberdirinya perusahaan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono 2011:119). Jadi yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. PosIndonesia (Persero) Cabang Kupang yang berjumlah 126 orang .

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang diambil dengan teknik tertentu yang disebut teknik sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *Simple random Sampling* (metode sampel acak sederhana), yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono 2011:123).

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang Tahun 2019. Pengambilan sampel ini diambil dengan menggunakan rumus solvin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)}$$

Dengan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase toleransi ketidak telitian karena kesalahan penarikan sampel

Hasil perhitungan jumlah sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 10% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{126}{1 + 126 \cdot (0.10)^2} = \frac{126}{1 + 1,26} = 55.75 = 56$$

Jadi, sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 56 karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

Pengujian Instrument Penelitian

Uji Validitas

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono 2013:348). Validitas menunjukkan seberapa tepat sebuah instrument pengukur mengukur sebuah konsep tertentu yang harus diukur. Uji validitas menggunakan teknik *product moment* angka kasar dari Pearson yaitu dengan mengkorelasikan skor butir pada kuesioner dengan skor totalnya.

Adapun rumus korelasi *Product moment* yaitu :

$$r_{XY} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - (\sum_{i=1}^n x_i)(\sum_{i=1}^n y_i)}{\sqrt{[n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2][n \sum_{i=1}^n y_i^2 - (\sum_{i=1}^n y_i)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi pearson's

x_i = Skor butir setiap responden

y_i = Total skor butir tiap responden

n = Banyaknya sampel

Bila nilai r positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana $r_{tabel} = 0.258$ maka item tersebut valid dan dapat dimasukkan dalam kuesioner, dan bila nilai r negatif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ dimana $r_{tabel} = 0.258$ maka item tersebut tidak valid dan tidak dapat dimasukkan dalam kuesioner.

Kriteria validitas jika Nilai Korelasi (*person*) item $> r$ tabel. Untuk $N=56$ dan taraf signifikansi 5% maka dapat dilihat pada r tabel sebesar 0,258. Berikut adalah hasil uji validitas tiap item Variabel Beban Kerja dan Variabel Kepuasan Kerja menggunakan SPSS 21

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

VARIABEL	ITEM	KORELASI PEARSON	r TABEL ($\alpha=0.05$) N=56	KETERANGAN
Beban kerja (X)	X1	0,538	0,258	Valid
	X2	0,652	0,258	Valid
	X3	0,675	0,258	Valid
	X4	0,541	0,258	Valid
	X5	0,675	0,258	Valid
	X6	0,458	0,258	Valid
	X7	0,61	0,258	Valid
	X8	0,61	0,258	Valid
	X9	0,627	0,258	Valid
	X10	0,366	0,258	Valid
	X11	0,627	0,258	Valid
	X12	0,625	0,258	Valid
	X13	0,773	0,258	Valid
	X14	0,712	0,258	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,588	0,258	Valid
	Y2	0,495	0,258	Valid
	Y3	0,539	0,258	Valid
	Y4	0,347	0,258	Valid
	Y5	0,287	0,258	Valid
	Y6	0,287	0,258	Valid
	Y7	0,412	0,258	Valid

Y8	0,398	0,258	Valid
Y9	0,45	0,258	Valid
Y10	0,337	0,258	Valid
Y11	0,356	0,258	Valid
Y12	0,623	0,258	Valid
Y13	0,424	0,258	Valid
Y14	0,574	0,258	Valid
Y15	0,584	0,258	Valid

Sumber: data primer 2019 (diolah)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item variabel X dan Y dinyatakan *valid*, dilihat dari korelasi person tiap item lebih besar dari 0,258.

Uji Realibitas

Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama situasi (Sugiyono 2013). Untuk mengukur realibitas kuesioner dapat dilakukan dengan metode belah dua (*split half method*). Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{2r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

r_{xy} = korelasi product moment antara belahan ganjil-genap

pemberian interprestasi terhadap reliabilitas variable dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabelitasnya lebih dari 0,60 dan umumnya digunakan patokan sebagai berikut :

1. Reliabilitas uji coba ≥ 0.60 berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas baik.
2. Reliabilitas uji coba ≤ 0.60 berarti hasil uji coba memiliki reliabilitas kurang baik.

Analisis Inferensial

Analisis Regresi Linear Sederhana

Model Analisis Regresi Sederhana yang digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Berikut adalah analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS 21. Diperoleh hasil olahan yang dapat dirangkum dalam tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	75.602	1.807		41.842	.000
	Beban Kerja	-.469	.080	-.624	-5.870	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas dapat dirumuskan Persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = 75,602 + -0,469X$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 75,602 memiliki makna, jika nilai beban kerja sebesar 0 (tidak ada) maka nilai Kepuasan kerja adalah sebesar 75,602.
- Koefisien regresi (b) dari variabel beban kerja sebesar -0,469 satuan memiliki makna jika beban kerja dinaikan sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,469 satuan.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

H_0 : Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Kupang.

H_a : Beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Kupang.

2. Menentukan t_{hitung}

Dari tabel *coefficient* (tabel 4.8) diperoleh output t_{hitung} sebesar $-5,870$ dengan signifikansi (p value) sebesar $0,000$

3. Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 56 - 1 - 1 = 54$, (n =jumlah data, k =jumlah variabel bebas/independen)

$\alpha = 5\% = 0,05$, pengujian 2 sisi, maka diperoleh $t_{tabel} : -2,005$ (lihat tabel t pada lampiran)

4. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi lebih kecil dari α ($p < \alpha$) maka H_0 di tolak, H_a diterima.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikansi lebih besar dari α ($p > \alpha$) maka H_0 di terima, H_a ditolak

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan α

$t_{hitung} (-5,870) > t_{tabel} (-2,005)$ dan signifikansi ($0,000$) lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p < \alpha$.

6. Keputusan

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi lebih kecil dari α ($p < \alpha$) maka H_0 di tolak, H_a diterima. Artinya bahwa Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT.Pos Cabang Kupang.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis koefisien determinasi.

Tabel 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.390	.378	3.043

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Dari tabel Model Summary, nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) adalah sebesar 0,390. Hal ini berarti 39,0% variabel Y (Kepuasan kerja) dipengaruhi oleh variabel X (Beban Kerja) sedangkan sisanya (61%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Disini tampak bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja namun pengaruhnya relatif lemah.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja pada kantor pos cabang kupang berada pada kriteria sangat rendah di mana beban kerja yang dirasakan oleh karyawan masih dapat dikendalikan oleh karyawan, desain atau gambaran pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah sangat baik sehingga karyawan bekerja tanpa adanya tekanan.

Kepuasan kerja pada kantor pos berada pada kriteria sangat tinggi dimana kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sudah sangat memadai atau ideal karena dari pihak perusahaan sendiri memberikan upah/gaji yang sepadan dan tempat untuk bekerja yang nyaman.

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang negatif. Dhania (2010) yang menyatakan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Purbaningrat(2015), Igede Mahendrawan(2015), Uhing(2015), Mahune(2018) juga menyatakan adanya pengaruh negative antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan variabel bebas (beban kerja) yang diteliti dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). penelitian ini sejalan dengan penelitian Altaf dan Awam (2011) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, namun pengaruhnya negatif. Artinya bahwa beban kerja yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja. Namun pada kenyataannya dalam penelitian ini beban kerja yang dirasakan pada kantor pos cabang kupang sangat rendah dimana para karyawan dapat bekerja dengan nyaman tanpa merasakan tekanan yang berlebihan sehingga dapat mencapai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Uji determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa variabel independen (beban kerja) memengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja) akan tetapi pengaruhnya relatif lemah. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Kupang lebih disebabkan (dijelaskan) oleh faktor lain diluar beban kerja. Secara teoritis faktor-faktor lain yang turut memberikan penjelasan terhadap kepuasan kerja antara lain: gaji, rekan sekerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. (Hariandja 2002), persepsi, mutu pengawasan hubungan kerja (dalam Mangkunegara 2008) , faktor-faktor inilah yang diduga ikut memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Kupang namun tentu memerlukan riset lebih lanjut untuk membuktikannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka ada beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja Pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang termasuk dalam kriteria sangat rendah sedangkan Kepuasan kerja berada pada kriteria sangat tinggi.

2. Pada hasil pengujian Hipotesis dengan menggunakan uji t membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, hasil ini diperkuat oleh hasil analisis determinansi diperoleh angka R^2 (*R Square*) yang menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pos meskipun pengaruh tersebut relatif lemah.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran kepada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, agar dapat mempertahankan kebijakan desain pekerjaan yang ada karena terbukti secara bersamaan memberikan kepuasan kerja yang sangat tinggi kepada karyawan
2. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang kepuasan kerja disarankan agar menggunakan faktor-faktor lain di luar beban kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini antara lain : imbalan/gaji, kebijakan promosi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Altaf, A. dan awam, M. 2011. *Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relation of the Job Overload and Job Satisfaction*. *Journal of Business Ethics*, 104(1), pp:93-94
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Bryars, Lloyd L., dan Leslie W Rue. (2008). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Ghozali, Imam.2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, dan John M Ivancevich. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta:Erlangga.

- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hart, S.G, & Staveland, L.E. (1998). *Development of NASA-TL(Task Load Inde) result of empirical and theoretical research*. Amsterdam: North-Holland.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2008. *Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Bumi Aksara.
- Hasibuan , Malayu, 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi: Bumi Aksara, Jakarta.
- Han, Che, Salit Kt. Netra I Gst 2014. Pengaruh Konflik Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja karyawan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3(8), pp: 2150-2166
- Kemendagri 2008. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*. www.depdagri.go.id. Diakses tanggal 10 mei 2013.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Manuaba, 2000. *Ergomi, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja*. Dalam: Wigny Osverboto, S dan Wiranto, SE, Eds proceedings Seminar Nasional Ergomi. PT Guna Widya, Surabaya, Artikel Jurnal (11 September 2015)
- Mansoor, Muhamad, Sebtain Fida, dkk. 2011. The Impact of Job Stres On Employee Job Satisfacation A study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*.2 (3), pp: 50-56
- Munandar, S. Ashar. 2011. *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas indonesia.
- Mustapha, Noraani dan Ghee, W. Y. 2013. Eaming Faculty Workload as Antecedent of Higher Public Education on Kelantan Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*, 1 (1), pp: 10-16

- Robbins, Stephen. P. dan Timoty A judge. 2008. *Perilaku organisasi edisi ke-12*, Jakarta: Selamba Empat
- Rehman , Irun dkk, 2012. The Impact of Job Statisfaction: A Study On Private Collages of Pakistan. *Jurnal of Business studies Quarterly*,3(3), pp: 50-56
- Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitattif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. PenerbitAlfabeta. Bandung
- Tarwaka, (2011). *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press