

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) *Baitul Maal
Wat Tamwil* (BMT) Binamas Purworejo)**

Nur Afifah (nuraifah62@gmail.com)

Dr. Dwi Irawati, S.E.,M.Si
Fitri Rahmawati, S.E.,M.M

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini adalah 115 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut, jumlah sampel yang diambil sebanyak 102 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji coba dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Beban kerja, Dukungan Organisasi, dan Kepuasan Kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan harus dikelola dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan yang berkompeten memiliki kepuasan kerja terhadap organisasi, karena karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan bersedia mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan karyawan yang berkompeten dengan cara menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2017:46) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakter-karakteristiknya. Karyawan dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasinya apabila dalam pekerjaannya merasakan kepuasan

sesuai dengan apa yang diinginkannya. Faktor yang diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu beban kerja dan dukungan organisasi.

Menurut Spector (1997) beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah, stres, dan kelelahan yang semuanya mempengaruhi retensi. Cole *et.al* (2004) menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada mental pekerja serta memicu terjadinya stress kerja, dan hal ini mengarah pada penurunan kepuasan kerja mereka.

Menurut Eisenberger *et.al* (1986) dukungan organisasi didefinisikan sebagai kepedulian organisasi terhadap keberadaan dan kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Dukungan organisasi menghasilkan suatu perasaan wajib bagi karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan pengharapan bahwa kinerja yang tinggi akan dicatat dan dihargai yang dapat memberikan dampak positif pada kepuasan kerja.

Penelitian ini mengambil objek di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) *Baitul Mall Wat Tamwill* Binamas Purworejo. Berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa sebagian karyawan merasakan kepuasan kerja yang masih rendah. Khususnya terkait dengan beban pekerjaan dan dukungan organisasi. Beban kerja yaitu tuntutan tugas dan menjadi tanggung jawab karyawan. Selain itu, ketidakjelasan peraturan pada saat melaksanakan pekerjaan juga merupakan masalah yang dapat menambah beban kerja, baik fisik maupun mental. Beban fisik yang dirasa karyawan yaitu kelelahan karena waktu kerja menjadi semakin lama. Kemudian beban mental menyebabkan karyawan menjadi stres karena tekanan dalam bekerja, terkait dengan beban kerja yang ditetapkan berlebihan, tugas-tugas yang diberikan terlalu banyak yang disebabkan kurangnya ketersediaan sumberdaya manusia untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan yang sesuai dengan kriteria. Minimnya sumberdaya manusia yang tersedia membuat seorang karyawan harus rangkap jabatan yang mengakibatkan beban karyawan tersebut menjadi lebih tinggi.

Faktor lainnya yaitu dukungan organisasi terhadap karyawan masih rendah, seperti dukungan dari manajer untuk menyelesaikan tugas pokok belum dirasakan

maksimal oleh karyawan. Oleh sebab itu, peneliti merasa penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo penting untuk dilakukan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008:170) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan, namun karyawan merasakan kepuasan kerja dengan aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan aspek lainnya. Menurut Gibson *et.al* (2012:102) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

b. Beban Kerja

Menurut Spector (1997) beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan yang diberikan kepada karyawan oleh pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah, stres, dan kelelahan yang semuanya mempengaruhi retensi. Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Robbins (2007:160) menyatakan bahwa, positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi.

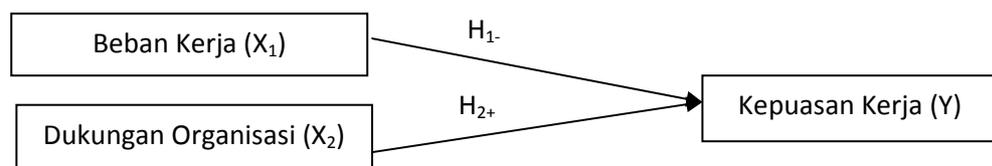
c. Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger *et.al* (1986) dukungan organisasi didefinisikan sebagai kepedulian organisasi terhadap keberadaan dan kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Dukungan organisasi menghasilkan suatu perasaan wajib bagi karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi dengan pengharapan bahwa kinerja yang tinggi akan dicatat dan dihargai yang dapat memberikan dampak positif pada kepuasan kerja. Selain beban kerja, dukungan organisasi yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memberikan kontribusi terciptanya kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan karena terpenuhinya kebutuhan karyawan, meningkatnya harapan tentang penghargaan, serta adanya ketersediaan bantuan dari organisasi.

2. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran penelitian ini secara sistematis dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan:

—————> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah. Menurut Cole *et.al* (2004) tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pontoh (2014) dan Mustapha dan Ghee (2013), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₁ : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memberikan kontribusi terciptanya kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan karena terpenuhinya kebutuhan seismosional karyawan, meningkatnya harapan tentang penghargaan, serta adanya ketersediaan bantuan dari organisasi. Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pathak (2012), Putra dkk. (2016) dan Baliartati (2016) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂ : Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kepuasan Kerja(Y)

Menurut Gibson *et.al* (2012:102) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Gibson *et.al* (2012:102) yaitu:

- 1) Gaji yang diterima dan dianggap wajar.
- 2) Pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- 3) Ada kesempatan untuk maju.
- 4) Kemampuan pimpinan untuk menunjukkan perhatian terhadap karyawan.
- 5) Rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendukung.

b. Beban Kerja (X₁)

Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33), yaitu:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Target yang harus dicapai

c. Dukungan Organisasi (X_2)

Menurut Eisenberger *et.al* (1986) dukungan organisasi didefinisikan sebagai kepedulian organisasi terhadap keberadaan dan kesejahteraan karyawan dan menghargai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Indikator dukungan organisasi mengacu pada pendapat Eisenberger *et.al* (1986), sebagai berikut:

- 1) Organisasi menghargai kontribusi karyawan.
- 2) Organisasi sangat mempertimbangkan tujuan dan pendapat pribadi karyawan.
- 3) Ada jaminan kesejahteraan karyawan.
- 4) Organisasi bersedia membantu ketika karyawan membutuhkan bantuan khusus.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:53). Uji validitas digunakan dengan rumus Korelasi *Pearson* (Korelasi *Product Moment*). Korelasi faktor positif besarnya lebih dari 0,4 dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik (Kuncoro, 2013:292).

Berdasarkan hasil uji validitas, korelasi *product moment* menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel beban kerja (X_1), dukungan organisasi (X_2), dan kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai *pearson correlation* lebih dari 0,4 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian dengan tepat.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Nunnally (1994) dalam Ghozali (2011:47) uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *Conbach's Alpha* $> 0,70$.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* >0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel beban kerja (X_1), dukungan organisasi (X_2), dan kepuasan kerja (Y) semuanya reliabel. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (sig)</i>	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	-0,226	0,018	Negatif, Signifikan.
Dukungan Organisasi (X_2)	0,363	0,000	Positif, Signifikan.

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = -0,226X_1 + 0,363X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut.

- 1) $b = -0,226$. Artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin besar beban kerja maka semakin rendah kepuasan kerja.
- 2) $b = 0,363$. Artinya dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)
Nilai koefisien regresi beban kerja (X_1) = -0,226 dengan signifikansi sebesar 0,018 (<0,05). Berarti H1 diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Pengaruh dukungan organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)
Nilai koefisien regresi dukungan organisasi (X_2) = 0,363 dengan signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Berarti H2 diterima. Dengan demikian, dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pembahasan Hipotesis

- a. H_1 : Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 1, hipotesis pertama yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Nilai koefisien regresi negatif menunjukkan bahwa tingginya beban kerja menurunkan tingkat kepuasan kerja sedangkan nilai signifikansi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Artinya ketika tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan melebihi kapasitas dan kemampuan karyawan maka karyawan akan merasakan beban kerja yang lebih tinggi yang kemudian menurunkan kepuasan kerja. Beban kerja dapat timbul misalnya karena karyawan tidak dapat memahami tugas pekerjaan yang dibebankan dengan baik. Hal ini sering kali berkaitan dengan tingkat inteligensi karyawan dalam bekerja yang berhubungan dengan SOP (*Standar Operasional Procedure*) yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, target kerja yang ditetapkan perusahaan melebihi batas yang dapat diselesaikan karyawan. Hal ini berkaitan dengan waktu kerja yang ditetapkan tidak sebanding dengan banyaknya target yang harus dipenuhi oleh karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat teori Cole *et.al* (2004) tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan apabila tanpa dukungan organisasi. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pontoh (2014) dan Mustapha dan Ghee (2013), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja..

b. H₂ : Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 1, diketahui hipotesis kedua yaitu dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini menunjukkan peningkatan dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Semakin besar dukungan organisasi kepada karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila dukungan organisasi yang berhubungan dengan pemberian penghargaan atas kontribusi karyawan dalam organisasi, menghargai pendapat karyawan, maupun pemberian apresiasi terhadap perkembangan organisasi. Selain itu tersedianya jaminan kesejahteraan karyawan, dalam bentuk jaminan kerja (kesehatan dan keselamatan kerja) dan kenyamanan dalam bekerja dan kesediaan organisasi membantu ketika karyawan membutuhkan bantuan khusus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini memperkuat teori Rhoades dan Eisenberger (2002) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memberikan kontribusi terciptanya kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan karena terpenuhinya kebutuhan karyawan, meningkatnya harapan tentang penghargaan, serta adanya ketersediaan bantuan dari organisasi. Penelitian ini juga memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Pathak (2012), Putra dkk. (2016) dan Baliartati (2016) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Beban kerja dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo, maka dapat diambil simpulan, sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo.
- 2) Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Baliartati, Beta Oki. 2016. Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9 (1): 35-52.
- Cole, Danny., Subadra Panchanadeswaran dan Clara Daining. 2004. Predictors of job satisfaction of licensed social workers: Perceived efficacy as a mediator of the relationship between workload and job satisfaction. *Journal of Social Service Research*, 31(1), 1-12.
- Eisenberger, Robert., Robin Huntington., Steven Hutchinson dan Debora Sowa. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3): 500-507.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James. L., John. M. Ivancevich., James. H. Donnelly dan Robert Konopaske. 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Fourteenth Edition. New York: McGraw Hill Company.
- Koesomowidjojo, Suci R.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?*. Jakarta: Erlangga.
- Mustapha, Noraani dan Ghee, W. Y. 2013. Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*, 1 (1): 10-16.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
2012. Role of Perceived Organizational Support on Stress Satisfaction Relationship: An Empirical Study. *Asian Journal of Management Research*, 3 (1): 153-177.
- Pontoh, Farham M. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, 2 (1): 101-113.
- Putra, I Dewa Putu Gede.W., Desak Ketut.S. dan Made Surya.P. 2016. Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Studi Pada Karyawan Outsourcing Depo Arsip PT X. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5 (10): 3531-3560.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. dan Timoty. A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rhoades, Linda dan Robert Eisenberger. 2002. Perceived Organizational Support : A Review of Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4): 698-714.
- Spector, P. E. 1997. *Kepuasan Kerja: Aplikasi, Penilaian, Penyebab, dan Konsekuensi*. Thousand Oaks, CA: Sage.