

## Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Transmart Trans Studio Mall Bandung

Zulfa Nafisatul Hidayah\*, Aminuddin Irfani

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*zulfanafisatulh.znh@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com

**Abstract.** Job satisfaction is defined as a pleasant or positive emotional state resulting from an appraisal of one's work or experiences. Every company will always strive to improve the quality of the workforce for each employee it has by fulfilling employee job satisfaction. However, achieving job satisfaction can be hampered if employees have an excessive workload. According to Indriawati & Putro, (2022) they stated that an employee's workload needs to be considered, because with less effective working hours and excessive workload, job dissatisfaction will arise. Based on this phenomenon, the problem in this research is formulated as follows: (1) What is the workload of employees at Transmart Trans Studio Mall Bandung? (2) How is the job satisfaction of Transmart Trans Studio Mall Bandung employees? (3) How does workload affect the job satisfaction of Transmart Trans Studio Mall Bandung employees?. This type of research uses descriptive and verification analysis methods with a quantitative approach. The data collection methods used were interviews and questionnaires. The sample in this research was all Transmart Trans Studio Mall Bandung employees, totaling 103 people. The results of this research conclude that 1) Transmart Trans Studio Mall Bandung employee job satisfaction is in the good category. 2) The workload of Transmart Trans Studio Mall Bandung employees is in the sufficient category. 3) There is a positive and significant influence between the Workload variable on Transmart Trans Studio Mall Bandung Employee Job Satisfaction of 4% and the remaining 96% is influenced by other variables not examined in this research.

**Keywords:** *Workload, Job Satisfaction, Human Resources.*

**Abstrak.** Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja setiap karyawan yang dimilikinya melalui pemenuhan kepuasan kerja karyawan. Namun tercapainya kepuasan kerja dapat terhambat jika karyawan memiliki beban kerja yang berlebih. Menurut Indriawati & Putro, (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan, karena dengan jam kerja yang kurang efektif serta limpahan pekerjaan yang berlebihan maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja. Permasalahan diatas terjadi pada objek penelitian yang sedang penulis teliti. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana beban kerja karyawan pada Transmart Trans Studio Mall Bandung? (2) Bagaimana kepuasan Kerja karyawan Transmart Trans Studio Mall Bandung? (3) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Transmart Trans Studio Mall Bandung? . Jenis Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan metode wawancara dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Transmart Trans Studio Mall Bandung yang berjumlah 103 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa 1) Kepuasan kerja karyawan Transmart Trans Studio Mall Bandung dalam kategori baik. 2) Beban kerja karyawan Transmart Trans Studio Mall Bandung dalam kategori cukup. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Transmart Trans Studio Mall Bandung sebesar 4% dan sisanya sebesar 96% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia.*

## A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena sumber daya manusia berperan sebagai subjek, perencana, dan penentu kebijakan dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan (Suhendra *et al.*, 2021). Menurut Bariqi (2018), sumber daya manusia (*human resource management*) adalah aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Pemeliharaan dan pengembangan tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan tingkat kepuasan dari para karyawan di perusahaan, karena ketika karyawan merasa puas dalam bekerja tentunya ia akan berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan tugasnya (Cahyani *et al.*, 2020).

Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki dalam bekerja. Menurut Temesvari & Br Subakti (2020), seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi yang diharapkan, sehingga mereka menjadi lebih produktif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Senada dengan hal tersebut Luthans *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Sementara itu, bagi perusahaan kepuasan kerja menjadi hal yang penting karena dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi melalui peningkatan sikap dan perilaku karyawannya (Putri & Susetyo, 2021). Maka dari itu, setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja setiap karyawan yang dimilikinya melalui pemenuhan kepuasan kerja karyawan.

Namun, tercapainya kepuasan kerja dapat terhambat jika karyawan memiliki beban kerja yang berlebih, karena jika beban kerja yang diberikan terlalu banyak maka dapat menimbulkan dampak negatif yaitu kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, yang selanjutnya akan berdampak pada motivasi yang rendah (Cahyani *et al.*, 2020). Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan sehingga tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja karyawan. Dari hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Arum & Irfani, 2021; Sari & Rahyuda, 2019; Tentama *et al.*, 2019).

Beban kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan (Nurhandayani, 2022). Jika karyawan memiliki keterbatasan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan akan kesulitan ketika bekerja maka akan menghambat tercapainya hasil kerja yang diharapkan. Sehingga telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kinerja yang sebenarnya. Senada dengan hal tersebut, Tarwaka dalam Indriawati & Putro (2022), menyatakan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan aturan didalam organisasi dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Artinya, jika karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan aturan dan jangka waktu yang telah ditetapkan maka hal tersebut dinamakan beban kerja. Maka dari itu penting bagi setiap perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawannya. Pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan memudahkan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Moekijat dalam Siboro (2022), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat dari sudut pandang objektif dan subjektif. Secara objektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subjektif adalah ukuran yang

dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja. Sedangkan menurut Silalahi et al., (2021), pengukuran beban kerja terbagi atas dua yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Pengukuran beban kerja mental merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengetahui beban kerja dari para pekerja. Secara umum beban kerja mental tidak memiliki dampak yang terlihat secara langsung. Pekerja cenderung tidak menyadari bahwa beban kerjanya berlebih. Sedangkan beban kerja fisik memiliki dampak yang terlihat secara langsung seperti penurunan kinerja dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pekerja.

Transmart Trans Studio Mall Bandung adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *retail* dengan mengusung konsep *hypermarket* atau pasar modern yang sangat besar. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *retail* dan *hypermarket*, Transmart Trans Studio Mall Bandung menyediakan beragam kebutuhan-kebutuhan rumah tangga pada satu tempat belanja, sehingga memudahkan konsumen dalam pembelian produknya. Transmart Trans Studio Mall Bandung memiliki beberapa divisi, diantaranya adalah divisi *grocery*, divisi *electronic*, divisi *homeliving*, divisi *departement store*, divisi *fresh*, divisi *hardware*, serta *supporting*.

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan pada Transmart Trans Studio Mall Bandung, bahwa kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut masih belum terealisasi dengan baik. Peneliti melakukan *interview* dengan beberapa karyawan sebagai perwakilan dari masing masing divisi dan hasilnya adalah para karyawan merasa tidak puas dengan hasil yang diterima apabila hanya mendapat gaji pokok saja. Semua divisi merasa bahwa gaji yang mereka dapatkan tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan perusahaan. Setiap karyawan saat ini dituntut untuk melakukan *double job* dikarenakan kurangnya karyawan yang ada di masing-masing divisi. Pengurangan karyawan ini terjadi karena efek pandemi yang membuat perusahaan terpaksa untuk melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada beberapa karyawan *outsourse* dan *Manpower* di masing masing divisi. Pemutusan hubungan kerja ini dilakukan perusahaan sebagai bentuk efisiensi agar perusahaan tetap bisa bertahan ketika kondisi pandemi terjadi. Dampak dari PHK ini membuat karyawan yang masih bekerja dituntut untuk melakukan pekerjaan tambahan diluar pekerjaan utamanya, dimana setiap karyawan diberikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa orang namun diharuskan untuk dikerjakan sendiri. Hal ini membuat karyawan harus membagi fokus kerjanya dan mengeluarkan lebih banyak tenaga. Meskipun penjualan sudah mulai membaik, namun perusahaan masih belum bisa melakukan penambahan jumlah karyawan untuk saat ini, karena perusahaan masih dalam tahap efisiensi dan sedang berusaha untuk bisa kembali ke kondisi semula.

Selain “*double job*”, setiap karyawan juga dituntut untuk meningkatkan penjualan setiap divisinya, dan apabila karyawan tidak mampu meningkatkan penjualan divisinya maka ada kemungkinan bagi karyawan tersebut untuk di PHK. Hal ini tentu membuat karyawan merasa khawatir dan tidak aman ketika bekerja, terlebih lagi karyawan juga tidak mendapatkan *income* tambahan atau bonus jika mereka berhasil meningkatkan penjualan divisinya. Sehingga banyak dari karyawan yang bekerja dibawah tekanan dengan tuntutan yang begitu besar dan berakibat kepada terganggunya kepuasan kerja mereka. Alasan perusahaan melakukan penghapusan bonus ini dikarenakan sering terjadi kehilangan barang dalam jumlah besar sehingga biaya yang seharusnya dijadikan bonus untuk karyawan, perusahaan alihkan untuk menutup biaya barang yang hilang. Selain itu penghapusan bonus juga terjadi karena adanya kondisi pandemi kemarin yang membuat perusahaan harus menunda kembali pemberian bonus kepada karyawan. Sebenarnya banyak dari karyawan yang menyayangkan dengan adanya penghapusan bonus ini, karena karyawan menganggap bahwa bonus adalah hal yang penting. Sehingga banyak dari karyawan yang merasa kurang semangat ketika bekerja, dan beranggapan bahwa perusahaan sudah tidak *care* seperti dulu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Transmart Trans Studio Mall?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan

dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui bagaimana Beban Kerja (X) Transmart Trans Studio Mall Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja (Y) pada Transmart Trans Studio Mall Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Transmart Trans Studio Mall Bandung.

**B. Metodologi Penelitian**

Peneliti menggunakan metode penelitian secara deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan secara kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Transmart Trans Studio Mall Bandung yang berjumlah 103 orang.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh atau total. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan verifikatif.

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Transmart Trans Studio Mall Bandung.**

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33535.997	4282.784		7.830	.000
	Beban Kerja	.326	.159	.200	2.049	.043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023

Diketahui nilai *Constant* (a) sebesar 33535.997 sedangkan nilai beban kerja (b/koeffisien regresi sebesar 0.326, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

1.  $Y = a + bX$
2.  $Y = 3353.997 + 0,326X$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Konstanta sebesar 33535,997, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi sebesar 33535,997.
2. Koeffisien regresi X sebesar 0,326 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai beban kerja, maka nilai kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,326. Koeffisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif dan searah.

Adapun untuk pengujian hipotesis dengan Uji t pada penelitian ini, digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Transmart Trans Studio Mall Bandung.

$H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Transmart Trans Studio Mall Bandung.

Dari taraf nyata yang digunakan  $\alpha = 0,050$ , nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel dan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika t-hitung  $>$  t-tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika t-hitung  $<$  t-tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar  $0,043 < 0,050$  (taraf nyata signifikansi penelitian). Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t-hitung dan t-tabel yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,049, sedangkan t-tabel sebesar 1,9837. Dari hasil tersebut terlihat bahwa t-hitung  $>$  t-tabel yaitu  $2,049 > 1,983$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 2.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.200 <sup>a</sup>	.040	.030	6802.68944
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa peroleh nilai koefisien determinasi adalah sebesar 4%, artinya variabel beban kerja (X) berpengaruh sebesar 4% terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan Transmart Trans Studio Bandung, dan sisanya sebesar 96% dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Hair dalam Kaontole et al., (2023) menyatakan bahwa nilai R *Square* 0,75 termasuk kedalam kategori kuat, nilai R *Square* 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai R *Square* 0,25 termasuk kategori lemah. Artinya dari hasil R *Square* yang didapat yaitu 0,04 atau 4% maka dikategorikan lemah, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja bukan faktor utama untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan namun tetap penting untuk diperhatikan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil tersebut dibuktikan dengan perolehan hasil uji parsial (Uji t) yang menunjukkan nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel dengan nilai  $2,049 > 1,983$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,04 < 0,05$ . Dengan begitu, dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selanjutnya berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Sederhana menyatakan bahwa ketika semakin ditingkatkannya Beban Kerja maka Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin meningkat. Adapun koefisien regresi sederhana menunjukkan nilai positif antara variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y). Kemudian berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dijelaskan pada Gambar 4.9 terdapat hubungan antara variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai koefisien determinasi (R *Square*) yaitu sebesar 0,40 atau 4%. Artinya, variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 4% dan sisanya sebesar 96% dipengaruhi

oleh faktor lain, seperti faktor psikologis, sosial, dan finansial.

Berdasarkan dari hasil uji statistik yang telah dijelaskan sebelumnya, maka variabel Beban Kerja (X) memiliki hubungan positif dengan variabel Kepuasan Kerja (Y). Hubungan yang positif menunjukkan bahwa dimungkinkan beban kerja karyawan belum pada tahap yang berlebihan sehingga pengaruhnya positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Astuti *et al.*, (2022); Hermingsih & Purwanti (2020); Tentama *et al.*, (2019) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Namun penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Zaki & Marzolina (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Hasyim (2020), yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan arah negatif, artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin turun.

Adapun hasil deskriptif paling tinggi pada variabel Beban Kerja (X) terdapat pada dimensi beban usaha mental. Berdasarkan hasil tertinggi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Transmart Trans Studio Mall Bandung memerlukan aktivitas berfikir, memutuskan, mengingat, dan aktivitas mental lainnya yang cukup besar. Hal itu disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan membutuhkan tingkat ketelitian dan konsentrasi yang baik, seperti menghitung stok persediaan, melakukan transaksi penjualan serta mendata barang yang ada pada rak/gondola. Sedangkan hasil deskriptif paling tinggi pada variabel Kepuasan Kerja (Y) terdapat pada dimensi rekan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan dan kerjasama antar karyawan Transmart Trans Studio Mall Bandung terjalin dengan baik, karyawan saling membantu dan memberikan dukungan kepada rekannya apabila hasil pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang diminta perusahaan.

Penelitian ini memperkuat bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan kemampuan dan kondisi pegawai sebelum menetapkan dan memberikan tugas. Banyaknya penugasan yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan, baik dari segi kemampuan fisik maupun kognitif. Upaya tersebut dilakukan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga pada gilirannya membuat mereka puas dengan hasil pekerjaannya dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas lainnya.

Sesuai dengan yang dijelaskan oleh Irfad *et al.*, (2021), apabila karyawan mampu mengelola dengan baik beban kerja yang ditanggung tentu akan menyebabkan suatu kepuasan kerja tersendiri. Karena dalam diri karyawan merasa puas sudah bisa menyelesaikan beban kerja yang diterimanya dengan baik. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat membuat karyawan merasa kurang puas karena tidak bisa memaksimalkan kemampuannya dengan baik.

#### **D. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian mengenai “Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Transmart Trans Studio Mall Bandung”, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja karyawan Transmart Trans Studio Mall Bandung saat ini yaitu dalam kategori cukup, dengan dimensi yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi yaitu dimensi beban usaha mental. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas karyawan dalam berfikir, memutuskan, mengingat, dan aktivitas lain yang berhubungan dengan mental itu cukup besar.
2. Kepuasan kerja karyawan Transmart Trans Studio Mall Bandung saat ini yaitu dalam kategori baik, dengan dimensi yang mendapatkan skor rata-rata tertinggi yaitu dimensi rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga memberikan dampak positif dan menimbulkan kepuasan.
3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Y), hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien regresi sederhana menunjukkan nilai positif antara variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y). Artinya, ketika semakin ditingkatkannya Beban Kerja maka

Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin meningkat.

#### Daftar Pustaka

- [1] Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja , Stress Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- [2] Arum, K. P., & Irfani, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. *Prosiding Manajemen*, 7(2), 397–400. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.29575>
- [3] Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2)
- [4] Cahyani, A. S., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 624–629. Retrieved from <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/21308>
- [5] Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- [6] Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. 9(3), 574–597
- [7] Indriawati, A., & Putro, S. E. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Greenlife Tirta Sentosa. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1(3), 34–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.437>
- [8] Kaontole, I. T. S., Rumayar, A. L. E., & Kumaat, M. M. (2023). Analisis Karakteristik dan Tingkat Pelayanan Arus Pejalan Kaki (Studi Kasus: Jl. Suprpto–Jl. Lembong). *Tekno*, 21(84). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/tekno/article/view/48457%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/tekno/article/view/48457/42771>
- [9] Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior : an evidenced based approach* (14th ed.). Charlotte, North Carolina: IAP (Information Age Publishing).
- [10] Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- [11] Putri, Z. A., & Susetyo, S. (2021). Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 16(1), 153–164. <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/insight.16.1.153-164>
- [12] Sari, A., & Rahyuda, A. G. (2019). The Effect of Work Loads on Job Satisfaction Mediated By Job Stress. *International Journal of Economics and Management Studies*, 6(8), 174–181. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v6i8p119>
- [13] Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>
- [14] Silalahi, H. K., Fathimahhayati, L. D., & Tambunan, W. (2021). Analisis Beban Kerja Mental Dan Fisik Operator Hd Komatsu 785-7 (Studi Kasus: Pt.Sims Jaya Kaltim. *Arika*,

- 15(1), 37–50. <https://doi.org/10.30598/arika.2021.15.1.37>
- [15] Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawati, ed.). Bandung: Alfabeta.
- [17] Tarwaka. (2019). *Ergonomi Industri* (2nd ed.). Surakarta: Harapan Press.
- [18] Temesvari, N. A., & Br Subakti, D. (2020). Hubungan Fasilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja di Unit Rekam Medis Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan*, 11(2), 175. <https://doi.org/10.26630/jk.v11i2.1939>
- [19] Zaki, H., & Marzolina. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8(1), 108–117
- [20] Agung Pamungkas Sutopo, L., Roosallyn Assyofa, A., Iss Prodi Manajemen, A., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (n.d.). Bandung Conference Series: Business and Management Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1832>
- [21] Annisa Miftahul Maghfiroh, Frendika, R., & Roosallyn, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Daop II Bandung. Bandung Conference Series: Business and Management, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6450>
- [22] Nandita, F., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.29313/iconomics.vxix.xxx>