

PENGARUH BEBAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
SECURITY LRT SUMATERA SELATAN



Skripsi

NAMA : LISMA RAMADANI

NIM : 212019037

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PENGARUH BEBAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
SECURITY LRT SUMATERA SELATAN

Diajukan untuk menyusun skripsi pada Program Strata Satu
Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
Universitas Muhammadiyah Palembang



NAMA : LISMA RAMADANI

NIM : 212019037

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

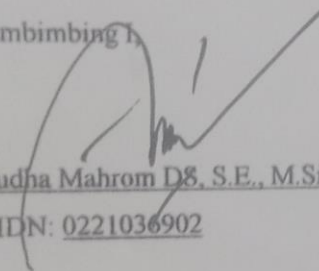
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

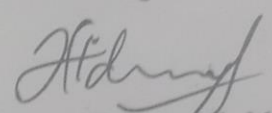
2023

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

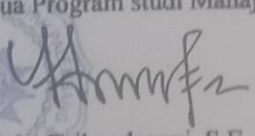
Judul : Pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap
kepuasan kerja security LRT Sumatera Selatan
Nama : Lisma ramadani
NIM : 212019037
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal february 2023

Pembimbing I,

Yudha Mahrom D8, S.E., M.Si
NIDN: 0221036902

Pembimbing II,

Randy Hidayat, S.E., M.Si
NIDN: 0230019401

Mengetahui
Dekan

u.b.Ketua Program studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lisma ramadani

NIM : 212019037

Konsentrasi : Sumber daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja security LRT SUMATERA SELATAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang Februari 2023



(Lisma ramadani)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya waktu persaingan antar perusahaan yang semakin ketat tak hanya bersaing dalam hal keuntungan atau profit dan pemasaran dalam era yang terus mengalami perkembangan terhadap teknologi dan informasi ini sumber daya manusia juga merupakan hal pokok yang menjadi penting untuk dikelola atau diberdayakan hal tersebut karena sumber daya manusia merupakan sumber utama penggerak dari suatu perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik maka satu perusahaan akan lebih cepat dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Guna mengelola sumber daya manusia tersebut maka dilakukan manajemen terhadap sumber daya manusia tersebut.

Sutrisno (2017: 20) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia merupakan sumber yang berperan aktif terhadap jalannya organisasi dan proses pengambilan keputusan. Tidak ada yang dapat menggantikan fungsi dan peran manusia untuk menggerakkan sebuah perusahaan meskipun perusahaan tersebut telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap perusahaan. Mengingat tuntutan dan tanggung jawab

besar yang harus dijalankan oleh security, maka sudah selayaknya perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerjanya. Mengingat tuntutan dan tanggung jawab besar yang harus dijalankan oleh security, maka sudah selayaknya perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerjanya. Menurut Sutrisno (2017: 74), kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan security sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas maupun perasaan tidak puas. Kepuasan kerja ini didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan di tempat kerja, yang merasa kepuasan kerjanya terpenuhi cenderung bertahan bekerja untuk perusahaan.

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. Kepuasan Kerja adalah salah satu kunci bagi setiap orang dalam menjalankan tugasnya, khususnya security yang memiliki Kepuasan Kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik. Selain itu, Kepuasan Kerja akan berdampak positif Terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya

dan bagi perusahaan Kepuasan kerja akan berdampak positif Terhadap efektivitas perusahaan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan. Selanjutnya bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil pelayanan yang maksimum dari perusahaan. Namun sebaliknya, Security yang tidak memperoleh kepuasan Kerja akan tercermin dalam sikap dan perilakunya yang cenderung negatif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut As'ad dalam Makaluas, Pio, Sumampouw, (2017) meliputi : (1) Faktor Kepuasan Finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Faktor ini meliputi : system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi. (2) Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Faktor ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur. (3) Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahannya dan perintah yang wajar. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal yang

secara garis besarnya dipengaruhi oleh beban kerja, kesehatan keselamatan kerja, dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Kepuasan Kerja kepada Security merupakan Beban Kerja yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh setiap yang bekerja diperusahaan, sehingga pemberian Beban Kerja perlu dipertimbangkan baik oleh perusahaan. Koesomowidjojo (2017: 21) mengemukakan bahwa Beban Kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan rasa bosan saat bekerja sehingga karyawan menjadi kurang produktif. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan lebih rendah dari pada tuntutan kerja yang diberikan, maka akan mengakibatkan kelelahan dan memicu terjadi stres yang dapat berujung pada menurunnya tingkat kepuasan kerja.

Dalam menciptakan Kepuasan Kerja maka dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Tidak hanya itu perilaku pimpinan juga termasuk faktor dari kepuasan. Seorang pemimpin harus bisa mengarahkan dan menggerakkan bawahannya dalam bekerja serta melakukan tugasnya secara efektif dan efisien. Menurut Fahmi (2016: 105) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasan. Hal ini bertujuan agar mereka

merasa lebih dihargai diperhatikan kesejahteraannya sehingga karyawan akan memberikan kontribusi lebih baik pada perusahaan dan pada akhirnya akan meningkatkan dan karyawan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014)

Kepuasan kerja dalam perusahaan sangat berpengaruh tidak hanya untuk pekerjanya namun perusahaan. Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap seseorang, dimana banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran yang dikerjakannya. Kepuasan kerja menjadi hal utama yang harus dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin minim beban kerja yang ditanggung oleh karyawan akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan yang artinya semakin baik kepemimpinan kepuasan kerja semakin meningkat.

LRT adalah Lintas Rel Terpadu Sumatra Selatan, dikenal dengan nama lain LRT Palembang adalah sebuah sistem angkutan cepat dengan model Lintas Rel Terpadu yang beroperasi di Palembang, Indonesia, menghubungkan

Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II dengan Kompleks Olahraga Jakabaring. LRT Palembang memang di desain untuk kecepatan mencapai 100 Km per jam. Rute LRT Palembang adalah jakabaring, polresta, ampera, cinde, dishub, bumi sriwijaya, demang, garuda dempo, rumah sakit umum, panti kayu, asrama haji, bandara.

Dari beberapa kesempatan yang penulis temui dan dapatkan dari beberapa karyawan, permasalahan yang mereka rasakan saat itu dengan adanya kapasitas beban kerja yang didapati oleh karyawan, seperti jam kerja yang berlaku 48 jam/minggu yang harusnya bisa disusutkan dengan 40jam/minggu atau 5 Hari jam kerja dan 2 Hari libur dalam 1 minggu kerja. Adanya tuntutan kerja dari sebuah pimpinan, seperti (selama jam kerja tidak boleh menggunakan ponsel genggam) Kurangnya kepuasan kerja seorang karyawan dilokasi kerja, seperti jam istirahat makan yang fleksibel, sehingga membuat karyawan tersebut merasa kurang memiliki waktu untuk istirahat. Kurangnya komunikasi pimpinan dengan karyawan sehingga menyebabkan kepuasan karyawan berkurang, contohnya tidak diperbolehkan duduk diruang tunggu penumpang, disaat tidak ada pelayanan untuk penumpang.

Mengingat pentingnya permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul pengaruh Beban kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan security LRT Sumatera Selatan.

B. Rumusan masalah.

1. Adakah pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja security LRT Sumatera Selatan.

2. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja security LRT Sumatera Selatan
3. Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja security LRT Sumatera Selatan

C. Tujuan Penelitian.

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja LRT Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja security LRT Sumatera Selatan
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja security LRT Sumatera Selatan

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini diharapkan akan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta penerapan ilmu yang dipelajari selama kuliah khususnya Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini juga diharapkan akan memberikan manfaat kepada almamater terkhusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gada Rajawali Dunia. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia: JENIUS*, 1, 260-280.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Gibson, J., dan Donnelly JR., (1996). *Perilaku, struktur*, Diterjemahkan oleh Nunuk Adriani. Binarupa Aksara Jilid I, Jakarta
- Handoko, H.T. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu. BPFE. Sumatera Selatan.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M.T.E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengandaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Edisi Empat. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 01, 185-192.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Maheswara, A.A.N.G., dkk. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pendapatan UKM Sektor Perdagangan di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 4271-4298.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Martoyo. (2000). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: UGM.
- Noor, J. (2015). *Analisis Data penelitian Ekonomi Dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.

- Prawirosentono suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Sumatera Selatan: BPFE – Sumatera Selatan
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (10 ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. dan Judge A.T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela, Lijan poltak, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sorentino, Elisabeth A. (1992), “*The Effect of Head Nurse Behavior on Nurse Job Satisfaction and Performance*”.
- Suartana, I P. dan Dewi, I G.A.M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. E-Jurnal Manajemen, 9, 863-883.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Erni T. & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Supomo (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi satu. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Jakarta: Kencana.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. Parsimonia, 4, 278-288.