

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah penentu kesuksesan bagi sebuah organisasi. Manusia sebagai pengelola dari semua sistem kerja, untuk itu keberadaan manusia sebagai sumber daya utama dalam organisasi dapat diperhatikan pada berbagai aspek, agar sistem kerja dan kualitas kerja tetap berjalan dengan baik sesuai harapan. Hal ini harus dipahami agar dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilakukan secara cepat dan tepat. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi yang harus senantiasa digali potensinya dan terus dikembangkan mengingat Sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Aida dan Fallahi,2015;55). Agar manajemennya berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan luas dan berketrampilan tinggi dalam mengelola dan memajukan organisasi.

Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sangat diperlukan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen dengan baik di dalam suatu organisasi, untuk itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu memahami pentingnya efisien dan efektivitas kerja, dan juga mengakui pentingnya SDM sebagai salah satu elemen pokok dalam organisasi dimana pegawai yang berkapasitas dapat memberikan upaya secara nyata pada sistem kerja sama organisasi (Nongkeng, dkk. 2011: 575). Pendapat yang sama pula menurut Voon et, al (2011:24) menjelaskan bahwa pegawai sebagai sumber daya merupakan

asset paling penting bagi organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan cara memberdayakan setiap karyawan se-optimal mungkin, serta mempertahankan pegawai agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan organisasi.

Upaya mewujudkan sumber daya Manusia (pegawai) yang berdaya saing dalam menggerakkan roda organisasi, diperlukan pengelola sumber daya Manusia yang benar-benar memperhatikan segala aspek kebutuhan sumber daya termasuk kepuasan kerja selama bekerja dalam organisasi tersebut. Kepuasan kerja menyangkut respon positif pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Apabila seseorang merasa telah terpenuhi kebutuhan oleh sebuah organisasi maka akan dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas dan loyalitas dalam berorganisasi (Mahesa, 2010:1).

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, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja dari pegawai di dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati didalam pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Sedangkan kepuasan kerja pegawai di luar pekerjaan merupakan pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan dan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Selain itu kepuasan kerja merupakan kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Tabel 1.1
Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Batu Bara di Kabupaten Malinau

No	Nama Perusahaan	Tahun		
		2020	2021	2022
1.	PT. KPUC	71%	75%	65%
2.	PT. KPP	81%	85%	89%
3.	PT. BDMS	54%	55%	61%
4.	PT. MA	69%	75%	78%

Sumber: Hasil Observasi Peneliti

Berdasarkan dari data yang telah peneliti dapatkan dari hasil observasi yang mengenai kepuasan kerja di perusahaan yang bergerak dibidang Batu Bara di Kabupaten Malinau, bahwa PT. BDMS (PT. Bara Dinamika Muda Sukses) memiliki persentasi terkecil mengenai kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang bergerak di bidang yang sama.

Di PT. Bara Dinamika Muda Sukses merupakan perusahaan yang menghasilkan batubara. Visi dari PT. Bara Dinamika Muda Sukses adalah menjadi

perusahaan tambang yang peduli lingkungan. Dengan demikian, PT. Bara Dinamika Muda Sukses bertekad untuk menjadi perusahaan yang sangat peduli pada lingkungan. Dengan visi perusahaan PT. Bara Dinamika Muda Sukses, sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat mewujudkan visi organisasi tersebut. Namun dalam perjalanannya PT. Bara Dinamika Muda Sukses mengalami beberapa kendala yang dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut. Beberapa hambatan yang sedang dihadapi dalam tiga tahun terakhir ini adalah kepuasan kerja karyawan yang terjadi di PT. Bara Dinamika Muda Sukses.

Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja karyawan tersebut, sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya diantaranya adalah sistem kompensasi yang dianggap tidak adil menurut persepsi karyawan, karena setiap pegawai akan selalu membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja. Said dan Munap (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada yang positif di semua lima dimensi dari model karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja yang tidak proposional akan berdampak pada rasa stress, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negative, yaitu ketidakpuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada motivasi yang rendah (Hamid, 2014).

Perlakuan yang tidak sama baik dalam reward maupun punishment merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan karyawan. Berdasarkan

penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kepuasan pegawai di PT. Bara Dinamika Muda Sukses dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuisisioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai kepuasan kerja kepada 30 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data pada tabel 1.1:

Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja di PT. Bara Dinamika Muda Sukses

Variabel	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kepuasan Kerja Karyawan	Pekerjaan itu sendiri	5	5	9	6	5	91	3,0
	Gaji/Upah	0	2	9	10	9	116	3,9
	Promosi	2	4	11	8	5	100	3,3
	Rekan Kerja	0	9	8	5	8	102	3,4
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja Karyawan							3,4	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Rekapitulasi Pra Survey

Berdasarkan data yang diperoleh tabel 1.1 dapat dilihat dari hasil pra survey yang telah penulis lakukan terhadap beberapa karyawan PT.Baradynamika Muda Sukses Kabupaten Malinau terjadi secara keseluruhan bahwa kepuasan kerja karyawan memperoleh rata-rata skor 3,4 , menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan yang dijalani. sehingga membuat karyawan PT.Baradynamika Muda Sukses Kabupaten Malinau tidak bekerja dengan baik. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Baradynamika Muda Sukses Kabupaten Malinau.

Selain didukung dengan hasil kuisisioner pra-survey yang menyatakan

bahwa variabel kepuasan kerja mengalami masalah, didukung juga dengan data sekunder yang diberikan oleh perusahaan kepada peneliti.

Tabel 1.3 Data tingkat Absensi Karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses

Keterangan	2020		2021		2022		Rata-Rata
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
Rata-rata Tingkat Kehadiran karyawan	173.00	93.51	166.00	91.71	168.00	93.85	93.03
Rata-rata Tingkat Ketidakhadiran karyawan	12.00	6.49	15.00	8.29	11.00	6.15	6.97
Total Jumlah Karyawan	185.00	100	181.00	100	179.00	100	

Sumber : Human Resource Departemen PT. Bara Dinamika Muda Sukses

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT.Baradynamika Muda Sukses menunjukkan kecenderungan yang meningkat dalam tiga tahun terakhir dengan berbagai alasan. Hal tersebut menjadi acuan penelitian ini untuk menjadikan justifikasi masalah yang dialami oleh para karyawan pada perusahaan tersebut. Bila dilihat dari perspektif sumber daya manusia maka terlihat bahwa karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung melanggar kedisiplinan dan tanggung jawab yang diembannya.

Ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari motif karyawan yang ingin pindah ke perusahaan lain. Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat turnover karyawan PT.Baradynamika Muda Sukses menunjukkan kecenderungan peningkatan turnover yang cukup tinggi dalam tiga tahun terakhir dengan berbagai alasan.

Tabel 1.4 Data Tingkat Turnover Karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses

Keterangan	2020		2021		2022		Rata-Rata
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
Karyawan Masuk	6.00	3.24	7.00	3.87	6.00	3.35	3.49
Karyawan Keluar	10.00	5.41	9.00	4.97	5.00	2.79	4.39
Total Jumlah Karyawan	185.00		181.00		179.00		

Sumber : Human Resource Departemen PT. Bara Dinamika Muda Sukses

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2019) yang menyebutkan bahwa turnover juga mampu dan memiliki signifikan negatif mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan data *turnover* karyawan di atas, peneliti melihat bahwa jumlah karyawan yang keluar lebih banyak daripada jumlah karyawan yang masuk setiap tahunnya, meskipun di tahun 2021 terdapat karyawan yang masuk melebihi jumlah karyawan yang keluar, namun hal tersebut tidak cukup signifikan. Menurut peneliti hal tersebut cukup memprihatinkan bagi perusahaan, apalagi bila dikaitkan dengan biaya pelatihan dan biaya perekrutan yang cukup tinggi.

Variabel-variabel yang diduga bermasalah pada PT. Bara Dinamika Muda Sukses adalah turnover intention, motivasi, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan *beban kerja*. Oleh karena itu, penulis melakukan pra survei terhadap karyawan untuk mengetahui variabel-variabel apa saja menurut responden yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Bara Dinamika Muda Sukses. Berikut ini adalah hasil dari kuesioner pra survei, berdasarkan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan :

Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bara Dinamika Muda Sukses

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Turnover Intention	Pikiran untuk keluar	0	0	2	25	3	121	4,0
	Keinginan untuk mencari lowongan	0	0	1	13	16	135	4,5
	Keinginan untuk meninggalkan organisasi	0	0	4	17	9	125	4,2
Skor Rata-Rata Turnover Intention							4,2	
Motivasi	Kebutuhan berprestasi	0	5	14	11	0	96	3,2
	Kebutuhan kekuasaan	0	7	13	10	0	93	3,1
	Kebutuhan afiliasi	0	5	13	12	0	97	3,2
Skor Rata-Rata Motivasi							3,2	
Karakteristik Pekerjaan	Variasi keterampilan	4	8	12	4	2	82	2,7
	Otonomi	0	9	12	7	2	92	3,1
	Identitas Tugas	8	4	10	5	3	81	2,7
	Signifikan Tugas	4	9	5	4	8	93	3,1
	Umpan balik pekerjaan	7	5	8	7	3	84	2,8
Skor Rata-Rata Karakteristik Pekerjaan							2,88	
Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja	0	2	5	15	8	119	4,0
	Teknologi	0	0	2	21	7	125	4,2
	Kebersihan ruangan	0	0	2	16	12	130	4,3
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja							4,2	
Beban Kerja	Beban Waktu	3	8	6	13	0	89	2,9
	Beban Tekanan Mental	1	5	15	5	4	96	3,2

Lanjutan tabel 1.5

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
	Beban Tekanan Psikologis	4	7	3	5	11	102	3,4
Skor Rata-Rata Beban Pekerjaan							3,1	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel faktor bermasalah yang diduga mempengaruhi tingkat Kepuasan kerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan dan Beban Pekerjaan, karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara lima faktor yang digunakan sebagai parameter penulisan. Karakteristik pekerjaan mendapatkan skor rata-rata 2,9 dan Beban kerja mendapatkan skor rata-rata 3,1.

Faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan salah satunya adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan yang dirasakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya yang luas. Selanjutnya penulis telah melakukan pra-survei mengenai karakteristik pekerjaan di PT. Bara Dinamika Muda Sukses.

Peneliti menggunakan kuesioner kepada 30 orang pegawai untuk mengetahui dimensi Karakteristik Pekerjaan apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai. Berikut adalah data yang di peroleh Peneliti dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah di PT. Bara Dinamika Muda Sukses yaitu karakteristik pekerjaan dengan menyebarkan keusioner kepada 30 orang pegawai sebagai berikut:

Tabel 1 .6 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Karakteristik Pekerjaan di PT. Bara Dinamika Muda Sukses

Variabel	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Karakteristik Pekerjaan	Variasi keterampilan	4	8	12	4	2	82	2,7
	Otonomi	0	9	12	7	2	92	3,1
	Identitas Tugas	8	4	10	5	3	81	2,7
	Signifikan Tugas	4	9	5	4	8	93	3,1
	Umpan balik pekerjaan	7	5	8	7	3	84	2,8
Skor Rata-Rata Karakteristik pekerjaan							2,88	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Rekapitulasi Pra Survey

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat dari hasil pra survey yang telah penulis lakukan terhadap para karyawan PT.Barat Dinamika Muda Sukses, dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan di PT.Barat Dinamika Muda Sukses masih belum maksimal bahwa rata-rata karakteristik pekerjaan secara umum di PT.Barat Dinamika Muda Sukses sebesar 2,88. Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan yang memiliki nilai rata-rata rendah, diantaranya karyawan mengeluhkan mengenai Masih ada beberapa karyawan yang merasa pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dengan skor rata-rata rendah 2,7 dan masih terdapat karyawan yang merasa belum memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan sehingga dalam identitas tugas memiliki rata-rata rendah 2,7.

Beberapa temuan kajian empiris Menurut J.R. Hackman dalam Muhammad (2017:8), hasil akhir dari proses dari penerapan dimensi dalam karakteristik pekerjaan berakibat pada kualitas kinerja yang tinggi (*High Quality Work Performance*). Selain karakteristik pekerjaan, faktor lain yang mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan di PT. Bara Dinamika Muda Sukses adalah beban kerja, berikut adalah data yang di peroleh Peneliti dalam kuesioner mengenai variabel bermasalah PT. Bara Dinamika Muda Sukses yaitu beban kerja dengan menyebarkan kuesioner pada 30 orang pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.7 Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Beban Pekerjaan Di PT. Bara Dinamika Muda Sukses

Variabel	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Beban Kerja	Beban Waktu	1	3	9	11	6	92	3,1
	Beban Tekanan Mental dan Psikologis	2	8	15	5	0	89	2,7
Skor Rata-Rata Beban Pekerjaan							2,9	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Rekapitulasi Pra Survey

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil pra survey yang telah penulis lakukan terhadap para karyawan PT. Bara Dinamika Muda Sukses dapat diketahui bahwa beban kerja di PT. Bara Dinamika Muda Sukses secara keseluruhan masih belum sesuai yang diharapkan oleh karyawan, Berdasarkan tabel 1.6 diketahui bahwa rata-rata beban kerja secara umum di PT. Bara Dinamika Muda Sukses sebesar 2,9. Hal ini ditunjukkan pada dimensi memperluas pekerjaan secara vertical dan memberikan dua tugas secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan masih kurang sempurna sehingga akan menimbulkan menurunnya kepuasan kerja karyawan untuk bekerja secara optimal, karyawan akan bermalas-malasan dalam bekerja, apabila hal ini tidak diperbaiki maka keamanan dalam bekerja sulit dicapai.

Faktor-faktor diatas merupakan penyebab menurunnya kepuasan kerja di PT. Bara Dinamika Muda Sukses sehingga berakibat pada kepuasan kerja yang

menurun. PT.Bara Dinamika Muda Sukses ini dijadikan sebagai objek penelitian karena dari uraian permasalahan di atas dalam hal karakteristik pekerjaan dan beban kerja di PT.Bara Dinamika Muda Sukses oleh Karyawan masih dirasa kurang maksimal. Maka dengan demikian penulis melakukan penelitian di PT.Bara Dinamika Muda Sukses dengan memberikan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.BARA DINAMIKA MUDA SUKSES KABUPATEN MALINAU”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah diantara :

- a. Karakteristik Pekerjaan
 1. Masih ada beberapa karyawan yang merasa pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.
 2. Karyawan merasa belum memahami dengan jelas tugas-tugas yang diberikan dalam pelaksanaan kerja.
- b. Beban Kerja
 1. Kondisi fisik karyawan mempunyai pengaruh terhadap psikologi seseorang.
 2. Kondisi tugas kerja berlebih dan tugas kerja sedikit.
- c. Kepuasan Kerja

1. Terjadinya ketidakpuasan karyawan di PT. Bara Dinamika Muda Sukses sehingga membuat karyawan tidak bekerja dengan baik.
2. Masih ada beberapa karyawan merasa perusahaan tidak memberikan gaji yang cukup berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.
3. Tingkat hubungan kerja sama dengan rekan kerja yang masih rendah

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka masalah yang diteliti adalah menyangkut tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan identifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan pada PT. Bara Dinamika Muda Sukses.
2. Bagaimana Beban Kerja pada PT. Bara Dinamika Muda Sukses
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bara Dinamika Muda Sukses
4. Seberapa besar pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Beban Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bara Dinamika Muda Sukses baik secara Simultan dan Parsial

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Karakteristik Pekerjaan pada PT. Bara Dinamika Muda Sukses
- b. Beban Kerja pada PT. Bara Dinamika Muda Sukses
- c. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bara Dinamika Muda Sukses
- d. Besarnya pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Beban Kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan di PT.Bara Dinamika Muda Sukses

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai karakteristik pekerjaan, beban kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori - teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini penulis berusaha untuk memperoleh informasi tentang karakteristik pekerjaan, beban kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Bara Dinamika Muda Sukses

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta mungkin akan bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pembanding.