

Peran Perilaku Pemimpin dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan)

Muhammad Asyakur¹⁾
Emi Wardati²⁾

Program Studi S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

¹⁾ muhammadasyakur1@gmail.com

S1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

²⁾ emi@stietotalwin.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to explain the influence of leader behavior on job satisfaction of Company 2 Yon B personnel - Brimob Pekalongan. To explain the effect of workload on job satisfaction of Company 2 Yon B Personnel - Brimob Pekalongan. The population is Company 2 Yon B Personnel - Mobile Brigade Pekalongan. The sampling method uses the quota sampling method which is a sampling technique by determining a certain amount to be sampled. With a determined sample of 30 respondents. The data used is primary data using a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis. Based on the results of the study it can be concluded that leader behavior has a positive and significant effect on job satisfaction of Company 2 Yon B Personnel - Brimob Pekalongan. Workload has a negative and significant effect on job satisfaction of employees of Company 2 Yon B Personnel - Brimob

Pekalongan

Keywords: *leader behavior, work load and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja,

maka sangat penting memberi perhatian terhadap keadaan karyawan. Faktor utama yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan. (H. Rozak et al., 2024)

Kepuasan kerja merupakan ungkapan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari pegawai dalam memandang pekerjaan (Tella, 2007). Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Lebih lanjut menurut Arifin (2012) mengatakan kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah perilaku pemimpin. Pendekatan perilaku memandang bahwa kepemimpinan disektor publik dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat. Sorotan teori ini adalah tingkah laku para pemimpin pada saat mereka berupaya mempengaruhi para anggota karyawannya, baik secara perseorangan maupun kolektif. Menurut Siagian (2009) perilaku pemimpin dalam penelitian ini merupakan tindakantindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja bawahannya. Dengan kepemimpinan yang dapat jadi inspirasi kerja bawahannya dapat berdampak pada kepuasan bawahannya.

Selain faktor perilaku pemimpin, faktor lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menurut Tarwaka (2011) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan / organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan / organisasi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/organisasi. Dengan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan, maka akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. (H. A. Rozak et al., 2023)

Dengan berjalannya waktu, pada saat ini Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan sedang mengalami masalah yakni rendahnya kepuasannya. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul dalam lingkungan Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Dengan kepuasan kerja yang kurang maksimal berdampak pada hasil kerja yang juga tidak maksimal yaitu pencapaian target dari Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Oleh sebab itu sebagai faktor pendorong Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan untuk merumuskan berbagai

alternatif kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja di antaranya memperhatikan perilaku pemimpin yang dapat mengatur personil serta memperhatikan beban kerja personil dalam mengatasi masalah pekerjaan yang dihadapinya di lingkungan Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan.

Berdasarkan fenomena organisasi tersebut, institusi terus melakukan upaya dan mendorong agar personil dapat memenuhi target kerja sesuai tupoksi, dengan terus berupaya secara maksimal meningkatkan kepuasan kerja serta kualitas pelayanan publik dengan memperhatikan perilaku pemimpin dan beban kerja, sehingga kepuasan kerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan meningkat. Oleh karenanya penelitian ini akan menguji tentang “PERAN PERILAKU PEMIMPIN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan)”.

TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan komitmen organisasional karyawan. Banyak definisi tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh sejumlah ahli.(Rozak, H.A et al., 2023). Kepuasan kerja merupakan ungkapan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari pegawai dalam memandang pekerjaan (Tella, 2007). Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Menurut Wibowo (2010) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap melainkan dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja (Suwatno dan Priansa, 2011). Menurut Luthans (2006), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti diuraikan berikut ini :

1. Pekerjaan itu sendiri, yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.
2. Upah/gaji, merupakan hal yang signifikan, namun merupakan factor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.
3. Promosi. Kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbedabeda dan bervariasi pula imbalannya.
4. Supervisi, merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.
5. Kelompok kerja. Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.
6. Kondisi kerja/lingkungan kerja. Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja.

Pendekatan perilaku memandang bahwa kepemimpinan disektor publik dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat. Sorotan teori ini adalah tingkah laku para pemimpin pada saat mereka berupaya mempengaruhi para anggota karyawannya, baik secara perseorangan maupun kolektif. Menurut Siagian (2009) perilaku pemimpin dalam penelitian ini merupakan tindakantindakan spesifik seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja bawahannya. Dengan kepemimpinan yang dapat jadi inspirasi kerja bawahannya dapat berdampak pada kepuasan bawahannya.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja karyawan oleh Achmad (2015), Rumawas (2015) serta Suprpta, Sintaasih dan Riana (2015) dengan hasil perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. **Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja**

Beban kerja menurut Tarwaka (2011) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan / organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan /organisasi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/organisasi. Dengan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan,

maka akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.(H. A. Rozak et al., 2021)

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan oleh Purbaningrat dan Surya (2015), Zaki dan Marzolina (2018) serta Wijaya (2018) yang menghasilkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan di penelitian ini ialah Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Sampel dalam penelitian ini adalah Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Pengambilan sampel dengan teknik quota sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan jumlah tertentu dari populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Sampel yang ditentukan sebesar 30 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan pertanyaan dengan responden sejauhmana pengaruh perilaku pemimpin dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Di dalam deskripsi responden dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden. Tabel 1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
	Pria	30 orang	100%
	Wanita	0 orang	0
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 2

Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30 tahun	2 orang	6,7%
2	31 – 40 tahun	14 orang	46,7%
3	41 – 50 tahun	10 orang	33,3%

4	> 50 tahun	4 orang	13,3%
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 3

Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SLTA	18 orang	60,0%
2	Diploma	5 orang	16,7%
3	S1	7 orang	23,3%
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tabel 4

Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	1 – 5 tahun	2 orang	6,7%
2	6 – 10 tahun	12 orang	40,0%
3	11 – 15 tahun	6 orang	20,0%
4	> 15 tahun	10 orang	33,3%
Jumlah		30 orang	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Tanggapan para responden terhadap masing-masing item atau indikator pertanyaan sebagai berikut :

1. Variabel Perilaku Pempimpin (X1)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel perilaku pemimpin pada 30 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 5

Deskripsi Variabel Perilaku Pempimpin (X1)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Jml (%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Bersikap adil (X1.1)	0	0	0	0	7	23,3	11	36,7	12	40,0	30 (100%)

2	Mendukung tercapainya tujuan (X1.2)	0	0	4	13,3	11	36,7	11	36,7	4	13,3	30 (100%)
3	Sebagai Katalisator (X1.3)	0	0	2	6,7	0	0	13	43,3	15	50,0	30 (100%)
4	Menciptakan rasa aman (X1.4)	0	0	2	6,7	12	40,0	11	36,7	5	16,7	30 (100%)
5	Sebagai wakil dari organisasi (X1.5)	0	0	0	0	2	6,7	13	43,3	15	50,0	30 (100%)
6	Sumber Inspirasi (X1.6)	0	0	0	0	4	13,3	13	43,3	13	43,3	30 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil penelitian dari pertanyaan variabel perilaku pemimpin dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan perilaku pemimpin di Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan tergolong baik dapat diterima personil. Adapun hasil penelitian dari pertanyaan berdasarkan indikator perilaku pemimpin sebagai berikut:

- (1) Bersikap adil (X1.1), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 12 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan tidak pilih kasih, didalam mengambil keputusan untuk pengembangan organisasi.
- (2) Mendukung tercapainya tujuan (X1.2), hasil jawaban responden yang terbesar adalah cukup setuju dan setuju masing-masing sebanyak 11 orang (36,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki visi yang jelas dalam pengembangan ke depan demi tercapainya tujuan organisasi
- (3) Sebagai Katalisator (X1.3), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 15 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki kemampuan mengkomunikasikan kebijakan organisasi pada seluruh personil

- (4) Menciptakan rasa aman (X1.4), hasil jawaban responden yang terbesar adalah cukup setuju sebanyak 12 orang (40%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki cukup kemampuan menciptakan kondisi kerja yang kondusif
- (5) Sebagai wakil dari organisasi (X1.5), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 15 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki kemampuan sebagai negosiator
- (6) Sumber inspirasi (X1.6), hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju dan sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel beban kerja pada 30 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 6
Deskripsi Variabel Beban Kerja (X2)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Jml (%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Target yang harus dicapai (X2.1)	0	0	2	6,7	0	0	11	36,7	17	56,7	30 (100%)
2	Kondisi Pekerjaan (X2.2)	0	0	2	6,7	0	0	10	33,3	18	60,0	30 (100%)
3	Standar Pekerjaan (X2.3)	0	0	2	6,7	1	3,3	12	40,0	15	50,0	30 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil penelitian dari pertanyaan variabel beban dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar sangat setuju. Hal ini menunjukkan beban kerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan tergolong besar. Adapun hasil penelitian dari pertanyaan berdasarkan indikator beban kerja sebagai berikut :

- (1) Target yang harus dicapai (X2.1), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 17 orang (56,7%). Hal ini menunjukkan bahwa setiap personil mempunyai target yang harus dicapai.

- (2) Kondisi pekerjaan (X2.2), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 18 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang ada di organisasi dapat mempengaruhi personil menyelesaikan pekerjaan.
- (3) Standar pekerjaan (X2.3), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 15 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa standar pekerjaan dalam organisasi telah di tetapkan sesuai bidang personil masing-masing.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel kepuasan kerja pada 30 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 7
Deskripsi Kepuasan Kerja (Y)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Jml (100%)
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Pekerjaan itu sendiri (Y1.1)	0	0	2	6,7	4	13,3	10	33,3	14	46,7	30 (100%)
2	Upah/gaji (Y1.2)	0	0	4	13,3	11	36,7	10	33,3	5	16,7	30 (100%)
3	Promosi (Y1.3)	0	0	2	6,7	7	23,3	8	26,7	13	43,3	30 (100%)
4	Supervisi (Y1.4)	0	0	0	0	6	20,0	11	36,7	13	43,3	30 (100%)
5	Kelompok kerja (Y1.5)	0	0	9	30,0	8	26,7	6	20,0	7	23,3	30 (100%)
6	Kondisi kerja/ lingkungan kerja (Y1.6)	0	0	5	16,7	7	23,3	10	33,3	8	26,7	30 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 hasil penelitian dari pertanyaan variabel kepuasan kerja dalam bentuk indikator-indikator yang diberikan kepada responden secara keseluruhan dapat diketahui jawaban sebagian besar setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan tergolong tinggi. Adapun hasil penelitian dari pertanyaan berdasarkan indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

- (1) Pekerjaan itu sendiri (Y1.1), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 14 orang (46,7%). Hal ini menunjukkan bahwa personil puas atas pekerjaan karena tidak membosankan.
- (2) Upah/gaji (Y1.2), hasil jawaban responden yang terbesar adalah cukup setuju sebanyak 11 orang (36,7%). Hal ini menunjukkan bahwa personil cukup puas atas pembayaran gaji dari perusahaan.
- (3) Promosi (Y1.3), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa personil puas pada sistem promosi yang ada pada perusahaan.
- (4) Supervisi (Y1.4), hasil jawaban responden yang terbesar adalah sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%). Hal ini menunjukkan bahwa personil puas dengan supervisi organisasi yang mendukung pekerjaannya.
- (5) Kelompok kerja (Y1.5), hasil jawaban responden yang terbesar adalah tidak setuju sebanyak 9 orang (30%). Hal ini menunjukkan bahwa personil kurang puas dengan kelompok kerja dalam hal bekerja sama
- (6) Kondisi kerja/ lingkungan kerja (Y1.5), hasil jawaban responden yang terbesar adalah setuju sebanyak 10 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa personil puas dengan lingkungan kerja yang nyaman

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin dan beban kerja terhadap kepuasan kerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan adalah sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan kerja

Hasil koefisien regresi perilaku pemimpin sebesar 0,887 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pertama H1: Perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Achmad (2015), Rumawas (2015) serta Suprpta, Sintaasih dan Riana (2015) dengan hasil perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan perilaku memandang bahwa kepemimpinan disektor publik dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan dari sifat-sifat. Sorotan teori ini adalah tingkah laku para pemimpin pada saat mereka berupaya mempengaruhi para anggota karyawannya, baik secara perseorangan maupun kolektif. Menurut Siagian (2009) perilaku pemimpin dalam penelitian ini merupakan tindakan-tindakan spesifik seorang pemimpin dalam

mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja bawahannya. Dengan kepemimpinan yang dapat jadi inspirasi kerja bawahannya dapat berdampak pada kepuasan bawahannya

2. Uji hipotesis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil koefisien regresi beban kerja sebesar -0,234 dan tingkat signifikan $0,011 < 0,05$, maka hipotesis kedua H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purbaningrat dan Surya (2015), Zaki dan Marzolina (2018) serta Wijaya (2018) yang menghasilkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Beban kerja menurut Tarwaka (2011) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan/organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan/organisasi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/organisasi.

Dengan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan, maka akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya apabila beban kerja menurun/rendah, maka akan dapat menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh perilaku pemimpin dan beban kerja terhadap kepuasan kerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Dengan perilaku pemimpin yang baik, maka tingkat kepuasan kerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan semakin meningkat.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan. Dengan beban kerja yang menurun/rendah, maka tingkat kepuasan kerja Personil Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan semakin meningkat.

ACKNOWLEDGMENTS

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pimpinan Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan beserta seluruh personil, atas perijinan Kompi 2 Yon B - Brimob Pekalongan sebagai obyek penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, 2015, Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mempertimbangkan *Locus Of Control* Sebagai Variabel *Moderating* Pada Buruh Kontainer Koperasi Tkbn Pelabuhan Ambon, *Jurnal Department of Management FEB UMM*
- Bernadin and Russell Stone, 2013, A review of servant leadership attributes; developing a practical model. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3) 145-157.
- Cain, B. 2007. *A Review of The Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada.
- Hasibuan Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Landy Jacks J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat Patria.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational behavior*. Seventh Edition, International Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Mangkunegara, 2009, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Manuaba, A, 2010. *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya. Surabaya. Hal. 1-4.
- Mathis, Robert L and Jackson, H. John, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat

- Noor Arifin, 2012, Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara, *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1, April 2012
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- Purbaningrat dan Surya, 2015, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., 2006, *Organizational Behaviour: Concepts, Controversus and Aplications*, New York, Prentice Hall
- Robotham. D & Jubb, R. 2009, *Competences: Measuring The Unmeasurable* Management Development Review, 9 (5): 25-29. Bradford.
- Rumawas, 2015, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*
- Setyawan, 2007, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gama Di Karanganyar, *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke Tiga. Jakarta.
- Suwatno, H dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2010, *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung.
- Suprpta, Sintaasih dan Riana, 2015, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali), *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06 (2015) : 430-442
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tella, Adeyinka, 2007, Work Motivation, Job Satisfation and Organisational Commmittment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria, *Library Philosopy and Practice* 2007.
- T. Hani Handoko, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Wibowo. 2010. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan, dan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Veithzal, Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wijaya, 2018, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang, *Parsimonia Vol. 4 No. 3 Januari 2018 : 278-288*
- Yulianto dan Hartijasti, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Direktorat Jenderal Pajak), *Jurnal Manajemen Universitas Indonesia*
- Yustinus, 2016, Pengaruh Beban Kerja Dan Tunjangan Khusus Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP, SMA Daerah Perbatasan dan Terpencil di Kabupaten Sitang, *Jurnal Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta*
- Zaki dan Marzolina, 2018, Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan, *Jurnal Ekonomi, Vol 8 No. 1, Juni 2018*
- Rozak, H.A., Fachrunnisa, O., Sugiharti, Taswan, Fitriati, I. R. (2023). *Metaverse and Modification Needs of Human Resources Management Practices and Policies: An Overview*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-031-48050-8>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering Management, 70*(11), 3766–3775. <https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., & Fitriati, I. R. (2021). Strengthening digital ecosystem for SMEs through readiness to change and agile leadership. *Jurnal Siasat Bisnis, 25*(2), 155–165. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol25.iss2.art6>
- Rozak, H., Taswan, T., Mansyur, A., & Fachrunnisa, O. (2024). *BUSINESS : STRENGTHENING INNOVATIVE BEHAVIOR: THE ROLE OF SUPPORTIVE CLIMATE AND ABSORPTIVE CAPACITY. 25.*

