

Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh

M Bakri ¹, Cut Rusmina ², Filia Hanum ³, Juwita ⁴, Zainuddin ^{5*}

^{1,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia.

^{2,5*} Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak beban kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Bandara Sultan Iskandar Muda (SIM) di Provinsi Aceh. Populasi penelitian melibatkan seluruh karyawan Bandara Sultan Iskandar Muda, dengan 62 orang dipilih sebagai sampel menggunakan rumus Slovin. Sampel ini mencakup berbagai divisi yang ada di Bandara Sultan Iskandar Muda. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu beban kerja, secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja karyawan di Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh.

Kata kunci: Beban; Kepuasan Kerja; Bandara.

Abstract. This research aims to investigate the impact of workload on the level of employee job satisfaction at Sultan Iskandar Muda Airport (SIM) in Aceh Province. The research population involved all employees of Sultan Iskandar Muda Airport, with 62 people selected as samples using the Slovin formula. This sample includes various divisions at Sultan Iskandar Muda Airport. The data analysis method used is linear regression. The results of the research show that the independent variable, namely workload, has a significantly positive effect on the dependent variable, namely employee job satisfaction at Sultan Iskandar Muda Airport in Aceh Province.

Keywords: Burden; Job Satisfaction; Airport.

* Corresponding Author. Email: zainuddin@serambimekkah.ac.id ^{5*}.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.1920>

Received: 22 November 2023, Revision: 30 November 2023, Accepted: 10 December 2023, Available *Online*: 1 January 2024.

Print ISSN: 2579-7972; *Online* ISSN: 2549-6204.

Copyright © 2024. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Pendahuluan

Sudah menjadi tujuan perusahaan untuk untuk memberdayakan dan mengoptimalkan kinerja karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki guna untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya perusahaan tersebut. Keunggulan perusahaan untuk bersaing dalam efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya dicerminkan seberapa mampu untuk mendorong karyawan berkinerja baik sesuai job diskripsi tugas yang dibebankan. Biasanya atas beban kerja yang dibebankan akan menjadi tolok ukur pada kemampuan dari pada karyawan dalam menyelesaikan tugas yang bermuara pada kepuasan kinerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (2018) bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik, dimana apabila seorang karyawan tidak puas dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga akan menurun. Kepuasan kerja sangat berhubungan dengan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan. Kadang-kadang pembebanan kerja tidak merata atau tidak adil, seperti adanya perlakuan senioritas dan junioritas dalam pemberian tugas yang pada akhirnya akan terjadi ketimpangan perlakuan yang berakibat pada tidak tercapainya target yang menjadi tujuan dan akan mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan itu sendiri. Tak terkecuali hal seperti tersebut diatas terjadi di Bandara Sultan Iskandar Muda Provinsi Aceh. Oleh sebab itu, penulis merasa sangat urgen untuk menganalisis dampak beban kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan yang ada di Bandara Sultan Iskandar Muda Provinsi Aceh.

Tinjauan Literatur

Kepuasan Kerja

Menurut Davis dan Newstrom (2014) *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with*

employees view their work (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Kemudian, Wexly dan Yukl (2019) mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*" (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2019), menyebutkan bahwa: "Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Selanjutnya, Afriani, (2017) dan Sutrisno (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya dan menjadi hal sangat penting dianalisis demi kebaikan karyawan dan industry itu sendiri.

Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2012:) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, 1) Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan, 2) Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja, 3) Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan, 4) Meningkatkan motivasi dari karyawan itu sendiri, dan lain sebagainya. Kemudian, Nitisemito (2015) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja, maka akan memperoleh banyak manfaat, diantaranya 1) Pekerja akan lebih cepat diselesaikan, 2) Kerusakan akan dapat dikurangi, 3) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan, serta lainnya. Beberapa indikator pada kepuasan kerja, seperti yang dinyatakan oleh Robbins (2019), yaitu 1) Kepuasan terhadap kompensasi (*satisfaction with pay*), 2) Kepuasan terhadap promosi (*satisfaction with promotions*), 3) Kepuasan terhadap kerjasama tim (*satisfaction with co-workers*), 4) Kepuasan terhadap supervisi/atasan (*satisfaction with supervisors*), 5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work it self*). Kemudian, Luthans (2018) mengemukakan bahwa indikator dari kepuasan kerja mencakup 1) Kebahagiaan yang dirasakan oleh pegawai, 2)

Hubungan sesama rekan kerja dalam lingkungan kantor, 3) Hubungan dengan pimpinan, 4) Pegawai mampu mengatasi kejenuhan, 5) Pegawai mempunyai sikap menghargai dan (6) Pegawai merasa nyaman. Selanjutnya, Lewa dan Subowo (2019) menyatakan bahwa indikator dari kepuasan kerja terdiri dari 1) Gaji yang diterima setiap bulannya oleh pegawai yang bersangkutan, 2) Insentif yang diterima terutama insentif karena adanya prestasi kerja. 3) Tunjangan untuk suami/istri maupun anak yang diberikan oleh organisasi, dan 4) Fasilitas kerja yang diberikan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja.

Beban Kerja

Haryanto, (2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Sedangkan, Dhini (2018) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Oleh sebab itu, dalam memberikan beban pekerjaan sebaiknya dilakukan analisis beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dari pada karyawan yang bersangkutan. Ashar (2012) menyatakan bahwa manfaat dari analisis beban kerja diantaranya adalah 1) Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi, 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit, 3) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja, 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan, dan 5) Penyusunan daftar karyawan dan kebutuhan karyawan. Sedangkan, Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa manfaat analisis beban kerja, diantaranya 1) Penentuan jumlah kebutuhan karyawan, 2) Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu, 3) Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*), 4) Penyempurnaan struktur organisasi, dan 5) Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas. Adapun indikator beban kerja, seperti yang dinyatakan oleh Murti (2013) indikator beban kerja terdiri atas 1) Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja, 2)

Peningkatan mutu hasil pekerjaan, 3) Sikap terhadap pegawai, 4. pemahaman substansi dasar tentang bekerja, 5) Etos kerja, 6) Perilaku ketika bekerja, dan 7) Menyelesaikan tugas yang menantang. Sedangkan, Robbins (2019) menyatakan bahwa indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang ada didalam lingkungan kerja meliputi 1) Variasi pekerjaan yang harus dilakukan, 2) Target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, 3) Tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan tugas, 4) Adanya batasan waktu yang telah ditetapkan, dan 5) Adanya *under pressure* terhadap pegawai dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran

Menurut Ahmat (2019) bahwa karyawan yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang masih merangkap jabatan dan tugas. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Belum dilaksanakannya *job description* yang sudah dibuat secara maksimal oleh karyawan akan berdampak pada hasil penilaian kinerja sebagai bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan Bandara Sultan Iskandar Muda Provinsi Aceh. Perlu dilakukan upaya untuk memotivasi karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai *job description* yang sudah ditetapkan. Apabila ini tidak dilakukan, maka akan berdampak pada penurunan kualitas kerja serta menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat yang selama ini sudah cukup baik. Karena upaya memotivasi dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan tugasnya masing-masing akan dapat mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan demikian, dapat diformulasikan kerangka pemikiran analisis ini, seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian tinjauan teoritis dan kerangka pemecaran sebelumnya, maka dapat

diformulasikan hipotesis dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Beban kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bandara Sultan Iskanda Muda di Provinsi Aceh

H_a : Beban kerja signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bandara Sultan Iskanda Muda di Provinsi Aceh.

Metodologi Penelitian

Analisis ini dilakukan di Bandara Sultan Iskandar Muda Provinsi Aceh (PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda) yang beralamat di Jalan Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. Objek dari analisis adalah karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Iskandar Muda. Populasi penelitian sebanyak 165 orang karyawan dan besarnya sampel mempergunakan rumus Slovin, seperti yang dinyatakan oleh Umar (2018) dengan rumus $n = \frac{N}{1+Ne^2}$ dimana, n adalah sampel, N adalah populasi, dan e adalah *error term*. Sehingga, $n = \frac{165}{1+165(0.10)^2}$, maka $n = 62,26$ dibulatkan 62 orang karyawan sebagai sampel. Oleh sebab itu, distribusi sampel untuk masing-masing Divisi, yaitu Divisi PKP-PK jumlah populasi 38 orang karyawan diambil sampel sebanyak 14 orang, Divisi peralatan dan salvage PKP-PK jumlah populasi sebanyak 32 orang karyawan diambil sampel sebanyak 12 orang, Divisi operasi dan latihan jumlah populasi sebanyak 37 orang karyawan diambil sampel sebanyak 14 orang, Unit perawatan jumlah populasi sebanyak 33 orang diambil sampel sebanyak 13 orang, dan Unit operasi jumlah populasi 25 orang karyawan diambil sampel sebanyak 9 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan model angket multikotomis (angket banyak pilihan jawaban). Dimana, subjek memiliki lima alternatif tanggapan dengan menggunakan skala likert (Malhotra 2018). Skala likert dalam angket atau kuesioner terdiri dari sangat tidak setuju (STS) dengan bobot 1, tidak setuju (TS) dengan bobot 2, kurang setuju (KS) dengan bobot 3, setuju (S) dengan bobot 4, dan sangat setuju (SS) dengan bobot 5. Analisis data dalam analisis ini dilakukan dengan model persamaan regresi linier dengan

formula $Y = a + bX + e$ dimana, Y adalah kepuasan kerja, a adalah konstanta, X adalah beban kerja, b adalah koefisien regresi, dan e adalah *error term*.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen adalah beban kerja (X), yaitu jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Haryanto 2017). Indikator dari beban kerja adalah 1) tingkat kesulitan, 2) waktu lembur, 3) tanggung jawab, 4) pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian, dan 5) kondisi pekerjaan. Variabel dependen adalah kepuasan kerja, yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Robbins 2017). Indikator dari kepuasan kerja adalah 1) kompensasi, 2) promosi, 3) kerja sama tim, 4) supervisor, dan 5) pekerjaan itu sendiri. Untuk mengetahui apakah data andal dan valid, maka dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas, yaitu 1) Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat keandalan dengan nilai koefisien *alpha* atau *cronbach alpha* dapat bervariasi dari 0 hingga 1. Bila nilai *alpha* ini $< 0,6$ atau kurang memberikan indikasi bahwa dari alat ukur tersebut kurang keandalannya (Malhotra 2016). Analisis ini menggunakan nilai koefisien *alpha* atau *cronbach alpha* minimum 0,6 untuk menentukan keandalan (reliabilitas), dan 2) Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur kuesioner dalam melakukan fungsinya untuk menyajikan data yang nyata sesuai dengan kondisi dan fenomena yang terjadi atau diharapkan, Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* dimana, nilai r hitung $> r$ tabel kritis *product moment* dapat dikatakan seluruh data valid.

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup 1) uji normalitas, yaitu apabila sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis normal, maka data mempunyai distribusi normal, 2) uji multikolinieritas, yaitu melihat apakah antara dependen dan independen mempunyai kolinieritas dan apabila koefisien *Person Correlation* $< 0,85$ maka dapat disimpulkan tidak memiliki kolinieritas, 3) uji heteroskedastisitas, yaitu untuk melihat ada

gangguan yang muncul dalam fungsi regresi (Gujarati 2017) dan apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa dalam data model empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika parameter beta tidak signifikan secara statistik, maka asumsi homoskedastisitas pada data model tersebut dapat ditolak (Ghozali 2018). Kemudian, dilakukan pengujian hipotesis dalam analisis ini adalah dengan criteria sebagai berikut:

- H_0 : Jika nilai $\text{sig } t > \text{nilai kritis (nilai sig } t > 0,10)$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak signifikan terhadap variabel dependen pada Bandara Sultan Iskandar Muda Provinsi Aceh
- H_a : Jika nilai $\text{sig } t < \text{nilai kritis (nilai sig } t < 0,10)$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen signifikan terhadap variabel dependen pada Bandara Sultan Iskandar Muda Provinsi Aceh.

Hasil dan Pembahasan

Bandar Udara Internasional Sultan Iskandar Muda (SIM) adalah sebuah bandar udara yang melayani Kota Banda Aceh dan sekitarnya, yang terletak di wilayah Kecamatan Blang Bintang, Aceh Besar, Provinsi Aceh. Bandara SIM ini dikelola oleh PT Angkasa Pura II, untuk melayani rute domestik dan internasional. Setelah provisi Aceh dilanda tsunami pada 26 Desember 2004 Bandara SIM telah direnovasi dan memiliki landasan pacu sepanjang 3.000 meter yang mampu menampung pesawat berbadan lebar. Karakteristik responden (sampel) dari 62 responden dilihat pada sisi pendidikan terakhir, yaitu 1) berpendidikan SMU sederajat sebanyak 11,3%, 2) berpendidikan Diploma sebanyak 29%, 3) berpendidikan Sarjana sebanyak 43,5%, dan 4) berpendidikan Magister sebanyak 16,1%. Hasil uji validitas dan uji reabilitas, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=62)	Keterangan
1	Kepuasan kerja (Y)	C1	0,651	0,254	Valid
		C2	0,613	0,254	Valid
		C3	0,695	0,254	Valid
		C4	0,493	0,254	Valid
		C5	0,661	0,254	Valid
2	Beban kerja (X)	A1	0,381	0,254	Valid
		A2	0,661	0,254	Valid
		A3	0,674	0,254	Valid
		A4	0,601	0,254	Valid
		A5	0,659	0,254	Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

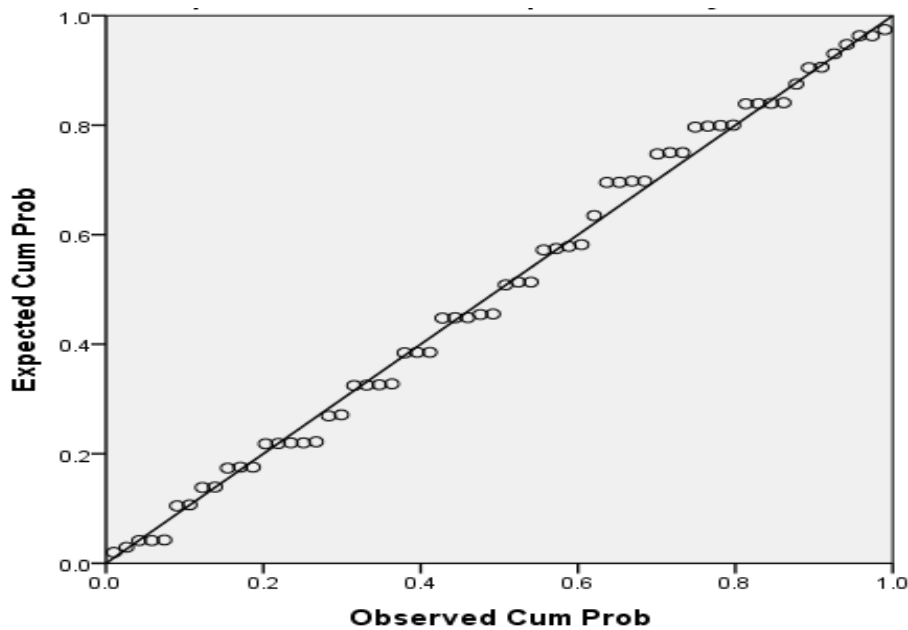
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Beban Kerja (X_1)	5	0,694	0,60	Handal
2	Komunikasi (X_2)	5	0,675	0,60	Handal
3	Kepuasan Kerja (Y)	5	0,664	0,60	Handal

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah).

Selanjutnya, dalam uji asumsi klasik, evaluasi normalitas dilakukan dengan memeriksa distribusi standar residual pada P-P plot. Apabila standar residual berada dalam kisaran garis normal, maka dapat disimpulkan bahwa

data memiliki distribusi yang sesuai dengan normalitas, sebagaimana tercermin dalam ilustrasi berikut. Evaluasi ini untuk memastikan kevalidan dan kehandalan data sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regresioan standarized residual

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa nilai plot PP terletak di sekitar garis diagonal. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa data yang di gunakan dalam analisis ini terdistribusi secara normal. Hasil uji heterokedastisitas, yaitu

jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebardi atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozoli: 2012) dan hasilnya seperti dalam gambar berikut.



Gambar 3. Grafik *Scatterplot* Untuk Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 di atas, terlihat bahwa grafik *scatter plot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat di artikan tidak terjadi gejala heteroskesdastisitas. Hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 5,0 dan nilai *tolerance* dibawah 10, maka dapat disimpulkan variabel bebas tidak multikolinieritas, seperti pada tabel berikut.

Tabel 3. hasil Uji Multikolinieritas			
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban kerja (X ₁)	0,767	1,303	Non multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil uji regresi liniert, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.218	2.246			2.769	.008		
Beban Kerja	-.254	.101		-.281	-2.509	.015	.767	1.303
Nilai R	.658							
Nilai R Square	.433							

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka dapat diformulasikan regresi leiner sederhana dalam analisis ini, yaitu $Y = 4,218 + 0,254X + e$ dan dapat dilakukan pengujian hipotesis, yaitu nilai sig. $t < \text{nilai kritis}$ ($0,015 < 0,10$) maka dapat disimpulkan bahwa menolak hipotesisi null dan menerima hipotesis alternative. Artinya variabel independen (beban kerja) signifikan positif terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pada Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh. oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa apabila terjadi peningkatan beban kerja yang sanggup diselesaikan dengan baik oleh karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh sebesar 0,254 satuan. Dimana, hubungan variabel independen dengan variabel dependen yang dicerminkan dari nilai R sebesar 0,658 satuan atau 65,8% dan ini termasuk hubungan yang sedang. Kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen seperti diperlihatkan pada nila R Square sebesar 0,433 atau 43,3%.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analsis sebelumnya, maka dapat dinyatakan bahwa karyawan Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh telah memiliki karyawan berpendidikan sarjana lebih banyak dibandingkan dengan yang berpendidikan dibawah sarjana. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang sudah baik akan menyebabkan seluruh beban kerja yang dilimpahkan kepada yang bersangkutan akan bisa diselesaikan dengan baik, maka dengan itu terlihat bahwa beban kerja sgnifikan positif terhadap kepusasan kerja karyawan pada Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh. Untuk terus terciptanya kepeuasan kerja para karyawan Bandara Sultan Iskandar Muda

di provinsi Aceh, maka disarankan agar membagi tugas secara baik dan berpatokan pada sepesialisasi bidang serta tingkat pendidikan agar para karyawan bisa dengan seksama menyelesaikan tugasnya hingga tercipta kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Dengan terciptanya kepuasan kerja, maka tujuan dari organisasi akan dengan mudah dicapai secara berkelanjutan dengan keadaan yang sangat harmonis dalam hunbungannya dengan sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

Ahmat. (2019). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.

Allen. (2018). *Organizational Behaviour and Human Performance*. Jakarta: PT. Prellindo.

Ambar, & Rosidah. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(3).

Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 16-30.

Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Ashar, S. M. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Dale, T. (2019). *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis* (Memimpin Manusia). PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

- Davis, K., & Newstrom. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*. Jakarta: Penerbit. Erlangga.
- Davis, G. (2018). *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Dhini, R. D. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*, 7(3).
- Diana, & Harta. (2017). *Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor UPBJJ*. Bandung: Universitas Terbuka.
- Dimas, O. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3).
- Effendy, O. U. (2014). *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Effendy. (2017). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit UPP AMP YKPN.
- Fitri, A. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 33-58.
- Ghozali, I. (2018). *Penggunaan Teknik Ekonometri*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gibson, Ivancevic D., & Donnelly. (2018). *Organisasi, Edisi Kelima*. Erlangga, Jakarta.
- Haryanto. (2017). *Perencanaan Dan Penganggaran Daerah Pendekatan Kinerja*. Semarang: Badan Penerbit.
- Hasan, I. (2018). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Keith, Davis, K., & Jhon W. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi 9)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lewa, & Subowo. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina(Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat. *Jurnal Sinergi*, 1(6).
- Luthans, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: PT. Indeks.
- Malhotra, K. N. (2017). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V., & Sagala. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Sunyoto, D. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Umar, H. (2018). *Metode Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Wexly, & Yukl. (2019). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. New York: Erlbaum.
- Widodo. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zoeldhan. (2012). *Kualitas Pelayanan*. Bandung: PT Grafika.
- Zulkiple. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Yogyakarta.