

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Industri Manufaktur merupakan salah satu industri yang bisa memberikan pengaruh besar untuk perkembangan di Indonesia serta memiliki peran penting dalam penggerak ekonomi Indonesia. Industri manufaktur memiliki beberapa keunggulan jika dibandingkan dengan sektor industri lainnya, yaitu mampu menciptakan lapangan kerja yang banyak, nilai kapitalisasi pasar yang besar, dan juga kemampuan menciptakan nilai tambah bahan baku serta dapat menghasilkan sumber devisa bagi negara. (Ananda Putri Harahap et al., 2023)

PT Bakrie Pipe industries merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang terletak di Bekasi, Jawa Barat, merupakan sebuah salah satu perusahaan *subsidiary* yang didirikan oleh PT Bakrie Brothers Tbk yang berdiri pada tahun 1981 dan menjadi perusahaan manufaktur pipa terbesar di Indonesia. Bakrie Pipe Industries telah memproduksi berbagai macam pipa baja seperti pipa minyak dan gas, saluran air, pipa tiang pancang, tiang telepon, tiang listrik, pipa struktural untuk konstruksi umum, dan struktur lepas pantai dan masih banyak lagi aplikasi pipa lainnya. Produk yang dihasilkan yakni pipa oleh Bakrie Pipe Industries (BPI) ini bersertifikasi serta terakreditasi dengan standar kualitas dan keamanan internasional seperti Sertifikasi API 5L, Sertifikasi Mutu ISO 9001:2015, OHSAS 18001:2007, dan ISO 14001:2015. (Sumber: <https://www.bakrie-pipe.com/id> di akses 1/07/2024)

Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak kurang lebih 500 dengan sebagian besar berada di departemen teknis di pabrik pengolahan dan di lapangan. Dengan tingginya kegiatan bisnis yang terjadi pada perusahaan, maka perusahaan harus senantiasa meningkatkan produktifitas kerja karyawan guna tercapainya target organisasi. Produktifitas kerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan didalam perusahaan merasa bahagia dan nyaman ditempat kerja. Kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) dalam perusahaan manufaktur dapat menjadi

perhatian serius karena dampaknya terhadap produktivitas, retensi karyawan, dan citra perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu konstruk *Happiness at Work* perlu di perhatikan pada perusahaan tersebut.

Namun berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan penulis, masih terdapat beberapa permasalahan yang dapat menimbulkan rasa tidak puas, tidak nyaman dan tidak bahagiannya dalam melaksanakan pekerjaan pada PT Bakrie Pipe Industries, diantaranya jumlah produksi yang setiap tahun semakin meningkat yang mengakibatkan beban kerja semakin bertambah.

**Tabel 1. 1**  
**Data Produksi Pipa PT.Bakrie Pipe Industries**

| No | Bulan     | Tahun (dalam satuan batang) |         |         |
|----|-----------|-----------------------------|---------|---------|
|    |           | 2021                        | 2022    | 2023    |
| 1  | Januari   | 5.045                       | 9.728   | 15.849  |
| 2  | Februari  | 12.493                      | 22.963  | 119.982 |
| 3  | Maret     | 16.921                      | 28.233  | 159.635 |
| 4  | April     | 27.378                      | 37.567  | 37.199  |
| 5  | Mei       | 33.067                      | 37.821  | 55.467  |
| 6  | Juni      | 8.382                       | 25.827  | 32.663  |
| 7  | Juli      | 47.327                      | 32.223  | 18.340  |
| 8  | Agustus   | 27.839                      | 28.237  | 59.942  |
| 9  | September | 26.659                      | 42.277  | 50.400  |
| 10 | Oktober   | 25.397                      | 13.088  | 30.278  |
| 11 | November  | 38.034                      | 18.684  | 36.949  |
| 12 | Desember  | 41.249                      | 19.285  | 17.341  |
|    | Jumlah    | 309.791                     | 315.933 | 634.045 |

Sumber : PT.Bakrie Pipe Industries 2024

Dari Tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa adanya peningkatan jumlah Produksi di setiap tahunnya, Data Pipa berdasarkan pesanan yang akan di Produksi. Dari data tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jumlah produksi setiap bulannya fluktuatif. Produksi tahun 2023 pada bulan Januari mengalami peningkatan sebesar

15.849 batang, Jumlah produksi pada bulan Februari mengalami kenaikan sebesar 119.982 batang, Jumlah produksi pada bulan maret mengalami kenaikan yang sebesar 159.635 batang, pada bulan April mengalami penurunan produksi sebesar 37.199 Batang, Lalu pada bulan Mei dan Juli mengalami kenaikan jumlah produksi sebesar 88.130 batang, Pada bulan juli mengalami penurunan 18.340 batang, Bulan Agustus sampai November mengalami kenaikan sebesar 194.910 batang akan tetapi pada bulan Desember mengakami penurunan sebesar 17.341 batang. Dengan kondisi peningkatan produksi yang fluktuatif mengakibatkan adanya peningkatan beban kerja pada PT.Bakrie Pipe Industries. oleh sebab itu *Happiness at Work* di PT.Bakrie Pipe Industries harus di tingkatkan agar terjadi stabilitas antara *workload* dan *Happiness at Work*.

Konstruk *Happiness at Work* atau kebahagiaan di tempat kerja menjadi sangat penting untuk penelitian terkait manajemen sumber daya manusia. Konstruk ini dimulai dari konseptual *happiness at work* yang dikemukakan oleh (Fisher, 2010). Karyawan yang memiliki sikap positif dapat memberikan kontribusi efektif pada perusahaan dalam mencapai tujuan. Meningkatkan *Happiness at Work* karyawan dapat melalui peningkatan faktor- faktor yang memengaruhi *job satisfaction* dan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan (Novliadi & Anggraini, 2020), dengan meningkatkan *Job Satisfaction* karyawan pun manajemen dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang ada (Atrizka et al., 2021) dimana hal itu pun dapat memperkecil kemungkinan karyawan untuk memiliki intensi pada *turnover* (Fadli et al., 2022). Yang mana karyawan dapat dan mampu menghasilkan performa kerja yang baik ketika lingkungan kerjanya sesuai dengan keadaan dan kebutuhan fisik maupun psikis yang dimiliki karyawan (Pabisa, 2019).

*The Great Place to Work Institute* (Fisher, 2010) mengungkapkan pentingnya kebahagiaan dalam bekerja, karyawan akan bahagia ketika mempercayai atasan dan tujuan ia untuk bekerja, memiliki kebanggaan dengan apa yang dikerjakan sehingga merasa nyaman dalam bekerja.(Pryce-Jones, 2010) menjelaskan kebahagiaan di tempat kerja adalah sebuah pola pikir yang memungkinkan individu untuk memberikan kinerja terbaik dan memaksimalkan potensi yang dimiliki.

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan sebuah perjalanan dimana individu dapat tumbuh dan berkembang dan disaat yang sama pula dapat mengatasi emosi negatifnya, serta dapat memberikan kemampuan terbaiknya (Pryce-Jones, 2010).

Menurut teori dari (Bakker & Demerouti, 2007) yang menyatakan bahwa kombinasi dari tuntutan pekerjaan Beban kerja dan kontrol yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya mempengaruhi stress dan kepuasan kerja. Beban kerja yang tinggi dengan kontrol yang rendah dapat menurunkan kebahagiaan di tempat kerja. Sejalan dengan teori tersebut, penelitian mengenai pengaruh *workload* terhadap *Happiness at Work*, telah dilakukan oleh penelitian lain menunjukkan bahwa beban kerja mental yang ringan dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja mental dengan kebahagiaan di tempat kerja (Sterida Mahani et al., 2020).

Peningkatan *Work Load* mengakibatkan munculnya ketidakbahagiaan karyawan karena meningkatnya pesanan dari perusahaan eksternal. Volume tugas yang bertambah membuat karyawan terbebani, tertekan, mengurangi waktu istirahat dan meningkatkan stres. Akibatnya, kesejahteraan dan kepuasan kerja menurun, sehingga karyawan menjadi kurang produktif dan motivasi menurun. Menurut (Tarwaka & Sudiajeng, 2016) dalam (Sondakh, 2023) Bahwa *Work Load* merupakan interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. *Work Load* yang melebihi kemampuan tubuh karyawan mengakibatkan ketidaknyamanan, kelelahan dan ketidakbahagiaan.

Kondisi yang terjadi di PT. Bakrie Pipe Industries menunjukkan bahwa *Work load* secara periodik dari tahun ketahun semakin meningkat. Hal tersebut secara langsung akan mempengaruhi *Happiness at Work* karyawan di tempat kerja.

**Tabel 1. 2**  
**Pra-Survey Workload**

| No | Pernyataan   | S      | CS     | TS     |
|----|--|--------|--------|--------|
| 1  | Beban Kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya                  | 45.71% | 37.14% | 17.14% |
| 2  | Saya merasa bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu apabila beban yang berlebihan       | 28.57% | 40.00% | 31.43% |
| 3  | Saya merasa beban kerja produksi dapat mempengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja       | 80.00% | 14.29  | 5.71%  |
| 4  | Saya Terbebani ketika perusahaan memberikan tugas lebih dari satu secara waktu bersamaan | 5.71%  | 40.00% | 54.29% |
| 5  | Saya menggunakan waktu seefektif mungkin ketika diberikan tugas produksi                 | 14.29% | 62.86% | 22.86% |
| 6  | Saya merasa perusahaan sudah memberikan waktu yang sesuai untuk istirahat                | 14.29% | 10.00% | 75.71% |

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil Tabel 1.2 di atas hasil pra-survei menunjukkan bahwa 45.71% responden merasa beban kerja mereka sesuai dengan standar, namun hanya 28.57% yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ketika beban berlebihan, dengan 31.43% yang merasa kurang mampu. Sebagian besar responden 80% menyatakan bahwa beban kerja produksi mempengaruhi konsentrasi mereka, dan 54.29% merasa terbebani jika diberikan lebih dari satu tugas dalam waktu bersamaan. Sebanyak 62.86% berusaha menggunakan waktu seefektif mungkin dalam mengerjakan tugas produksi, namun hanya 14.29% yang merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan sudah sesuai, dengan mayoritas 75.71% yang tidak setuju dengan hal tersebut.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja

meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya (jurnal koes)

**Tabel 1. 3**  
**Data Pre-Order Pipa PT.Bakrie Pipe Industries Pertahun**

| No            | Bulan     | Tahun (dalam satuan batang) |             |             |
|---------------|-----------|-----------------------------|-------------|-------------|
|               |           | 2021                        | 2022        | 2023        |
| 1             | Januari   | 116                         | 135         | 314         |
| 2             | Februari  | 98                          | 132         | 152         |
| 3             | Maret     | 392                         | 193         | 151         |
| 4             | April     | 203                         | 93          | 60          |
| 5             | Mei       | 43                          | 81          | 153         |
| 6             | Juni      | 93                          | 108         | 157         |
| 7             | Juli      | 95                          | 187         | 66          |
| 8             | Agustus   | 78                          | 144         | 388         |
| 9             | September | 104                         | 318         | 243         |
| 10            | Oktober   | 317                         | 60          | 146         |
| 11            | November  | 48                          | 207         | 211         |
| 12            | Desember  | 72                          | 204         | 147         |
| <b>Jumlah</b> |           | <b>1659</b>                 | <b>1862</b> | <b>2188</b> |

Sumber:PT.Bakrie Pipe Industries 2024

Dari Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa *Pre-Order* PT.Bakrie Pipe Industries memiliki frekuensi *Traffic* Produksi yang cukup tinggi karena di jadwalkan sistem *Pre-Order* dan juga menambah beban di bagian produksi, hal ini tentu saja dapat menimbulkan tuntutan jam kerja yang semakin padat sehingga berdampak paada kelelahan fisik dan beban mental keadaan ini tentu saja berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Selain itu, adanya beban kerja dapat dilihat dari kondisi produksi PT.Bakrie Pipes Industries yang harus Produksi *Pre-Order* di tiap

Bulan nya dengan jumlah *Pre-Order* yang telah di tetapkan dan harus di Produksi Tiap bulan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *Happines at Work* adalah Kepuasan kerja sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan (Sohail Butt et al., 2020a) penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan. Hasil Penelitian tersebut dilakukan sama dengan teori yang di keumkakan oleh Herzberg tentang Teori 2 Faktor khususnya Teori motivator Menjelaskan bahwa faktor motivator (seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri) meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja(Dr.Beni Agus Setiono, 2020). dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Happiness at Work*. Semakin karyawan merasa puas bekerja di sebuah perusahaan, Maka *Happiness at Work* semakin meningkat. Hal tersebut sesuai dengan kondisi di perusahaan PT.Bakrie Pipe Industries, yang dimana berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan kondisi bahwa karyawan perusahaan secara periodik di berikan beberapa kompensasi guna meningkatkan kepuasan karyawan.seperti yang tertera pada Tabel.

**Tabel 1. 4**  
**Data Pra-Survey Job Satisfaction**

| No | Pernyataan   | S     | CS     | TS     |
|----|--|-------|--------|--------|
| 1  | Saya merasa puas dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan keahlian saya                | 0.00% | 80.00% | 20.00% |
| 2  | Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima karena dapat memenuhi semua kebutuhan saya | 0.00% | 34.29% | 65.71% |
| 3  | Selama saya bekerja, saya merasa puas dengan gaji yang diterima setiap bulan nya         | 0.00% | 28.57% | 71.43% |
| 4  | Saya merasa puas karena promosi jabatan yang dilakukan perusahaan dapat                  | 2.86% | 54.29% | 42.86% |

| No | Pernyataan   | S     | CS     | TS     |
|----|--|-------|--------|--------|
|    | memotivasi karyawan untuk terus berkembang   |       |        |        |
| 5  | Saya merasa puas dengan rekan kerja saya yang selalu memberikan dukungan kepada saya   | 0.00% | 22.86% | 77.14% |
| 6  | Selama saya bekerja saya merasa puas ketika atasan saya mengambil keputusan yang tepat | 0.00% | 40.00% | 60.00% |

Sumber:Diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil Tabel 1.4 diatas hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan pekerjaan mereka karena sesuai dengan keahlian, meskipun tidak ada yang sangat puas 80% Cukup puas. Namun, kepuasan terhadap gaji relatif rendah, dengan 65.71% responden tidak puas dan hanya 34.29% yang puas. Ketidakpuasan terhadap gaji bulanan lebih tinggi lagi, di mana 71.43% merasa tidak puas. Kepuasan terhadap promosi jabatan cukup terbelah, dengan sebagian besar responden 54.29% merasa puas dan 42.86% tidak puas. Dukungan dari rekan kerja juga menjadi area dengan kepuasan yang rendah, di mana 77.14% responden merasa tidak puas. Selain itu, 60% responden tidak puas dengan keputusan yang diambil oleh atasan mereka, sementara hanya 40% yang merasa puas.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja dan tingkat keterlibatan dan komitmen mereka dalam pekerjaan mereka. menyebutkan empat dimensi yang memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan yaitu gaji efisiensi dalam pekerjaan, pengawasan di luar pekerjaan (Khuong & Tien, 2013).

**Tabel 1. 5**  
**Tunjangan di PT.Bakrie Pipe Industries**

| No | Tunjangan                               |
|----|---|
| 1  | BPJS Kesehatan Dan BPJS Ketenagakerjaan |
| 2  | Medical Check Up Rutin Tiap tahun       |
| 3  | Makan                                   |
| 4  | Uang Transportasi                       |
| 5  | Mobil / Bus Jemputan Karyawan           |
| 6  | Intensif Kehadiran                      |
| 7  | THR (Tunjangan Hari Raya)               |
| 8  | Bonus Akhir Tahun                       |

Sumber: PT.Bakrie Pipe Industries 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 PT.Bakrie Pipe Industries menawarkan berbagai tunjangan untuk karyawan, termasuk BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang menjamin perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Setiap tahun, karyawan juga mendapatkan fasilitas *medical check-up* rutin untuk memantau kesehatan mereka. Selain itu, perusahaan menyediakan tunjangan makan dan uang transportasi, serta fasilitas mobil atau bus jemputan karyawan untuk mendukung mobilitas. Intensif kehadiran diberikan sebagai penghargaan atas kehadiran yang konsisten. Pada waktu-waktu tertentu, seperti Hari Raya, karyawan menerima THR (Tunjangan Hari Raya) dan juga mendapatkan bonus akhir tahun sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka sepanjang tahun.

*Job satisfaction* memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan maupun individu, Bagi individu faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja akan berdampak pada peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Permasalahan yang muncul terkait dengan Kepuasan karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries adalah adanya demo tiap tahun akan masalah tunjangan karyawan.

Tunjangan karyawan bermanfaat sebagai tolak ukur keberhasilan akan kepuasan karyawan di perusahaan. Tunjangan pada karyawan sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan, seperti membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja dan membuat karyawan bahagia di tempat kerjanya. Hal ini mempengaruhi tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja,hal

yang membuat karyawan puas akan kerja di PT. bakrie Pipe Industries Seperti tunjangan yang ada di perusahaan.

Untuk mengatasi masalah kebahagiaan di tempat kerja di PT Bakrie Pipe Industries, perlu dilihat bagaimana kondisi *work load* dan *job satisfaction* karyawan. *Work Load* dan *Job satisfaction* pegawai dalam bekerja dilingkungan organisasinya hal yang penting karena berimplikasi pada kebahagiaan pegawai ditempat kerja (*Happiness at Work*) dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan akan bahagia dalam melakukan pekerjaan. Individu yang merasa bahagia melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan memomorduakan imbalan materi (Alfarisi, 2010).

Terdapat *Research gap* penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Work Load* terhadap *Happiness at Work* secara parsial berpengaruh. Tekanan yang muncul dari peran lingkungan keluarga dan tempat kerja akan berdampak pada tindakan *Happiness at Work*. *Work Load* karyawan mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. (Sondakh, 2023) Hasil dari penelitian dari Diyah Ayu Aprita Sari menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Happiness at Work*, Generasi milenial tidak menanyakan tentang beban kerja tetapi keseimbangan kehidupan kerja adalah alasan utama untuk mengalami kebahagiaan di tempat kerja dalam bekerja. (Ayu et al., 2023)

Penelitian dari (Sohail Butt et al., 2020a) Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh inspirasi kerja, tunjangan keamanan kerja, dan kepemimpinan. Ada hubungan positif dan signifikan antara inspirasi kerja dan tunjangan dengan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

Menurut Penelitian dari (Supriyatin et al., 2021) data hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan *work overload* terhadap *happiness* pada karyawan produksi generasi Y di perusahaan X Kabupaten Karawang. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel *work overload* diperoleh 13.41% karyawan produksi yang memiliki tingkat *work overload* yang

tergolong sedang, dan sisanya sebanyak 86.58% karyawan memiliki tingkat *work overload* yang tergolong tinggi.

Menurut Penelitian dari (Elysa et al., 2022) Data hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh hubungan yang signifikan antara keahagiaan kerja dengan kepuasan kerja staf rumah sakit di provinsi Lampung tahun 2017 dengan p value 0000. Namun, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia, jenis kelamin, pendidikan, dan jenis ketenagaan dengan kepuasan kerja staf Rumah Sakit.

Berdasarkan Data yang di peroleh, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK LOAD* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *HAPPINESS AT WORK* PADA KARYAWAN PT.BAKRIE PIPE INDUSTRIES”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Tanggapan responden mengenai *Work load*, *Job satisfaction* dan *Happiness at Work* pada Karyawan PT Bakrie Pipe Industries?
2. Seberapa besar pengaruh *Work load* terhadap *Happiness at Work* pada Karyawan PT Bakrie Pipe Industries?
3. Seberapa besar pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Happiness at Work* pada Karyawan PT Bakrie Pipe Industries?
4. Seberapa besar pengaruh *Work load* dan *Job satisfaction* terhadap *Happiness at Work* pada Karyawan PT Bakrie Pipe Industries?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang Peneliti susun berikut ada beberapa poin tujuan pada penelitian ini untuk:

1. Mengetahui bagaimana Tanggapan *Workload*, *Job satisfaction* dan *Happiness at Work* pada Karyawan PT Bakrie Pipe Industries?
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh *Work load* terhadap *Happiness at Work* pada Karyawan PT Bakrie Pipe Industries?
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh *Job satisfaction* Terhadap *Happiness at Work* pada Karyawan PT Bakrie Pipe Industries?
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh *Work load* dan *Job satisfaction* Terhadap *Happiness at Work* pada Karyawan PT Bakrie Pipe Industries

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Aspek teoritis

Secara teoritis yang bisa diambil dari penelitian adalah menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang *Work load* dan *Job satisfaction* terhadap *Happiness at Work*.

### 2. Aspek praktis

#### 1) Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta memberikan pemahaman tentang Sumber Daya Manusia, khususnya tentang *Work load* dan *Job Satisfaction* terhadap *Happiness at Work* pada Karyawan PT Bakrie Pipe Industries.

#### 2) Bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu dan informasi pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

## 1.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang di ambil oleh peneliti adalah Jl. Pejuang, RT.003/RW.018, Harapan Jaya, Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat 17131, objek penelitian yang di teliti Karyawan PT Bakrie Pipe Industries.

**Tabel 1. 6**

**Waktu Pelaksanaan Penelitian**

| No | Kegiatan                  | Bulan |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
|----|---------------------------|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|
|    |                           | Maret |   |   |   | April |   |   |   | Mei |   |   |   | Juni |   |   |   | Juli |   |   |   | Agustus |   |   |   |
|    |                           | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Belajar penyusunan draft  | ■     | ■ |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 2. | Observasi                 |       | ■ | ■ | ■ |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 3. | Penetapan Judul           |       |   | ■ | ■ | ■     | ■ |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 4. | Pengolahan data awal      |       |   |   | ■ | ■     | ■ |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 5. | Penyusunan latar belakang |       |   |   | ■ | ■     | ■ | ■ | ■ |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 6. | BAB I                     |       |   |   | ■ | ■     | ■ | ■ | ■ |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 7. | Pra – Survey              |       |   |   | ■ | ■     | ■ | ■ | ■ |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |

| No  | Kegiatan              | Bulan |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |
|-----|-----------------------|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|--|
|     |                       | Maret |   |   |   | April |   |   |   | Mei |   |   |   | Juni |   |   |   | Juli |   |   |   | Agustus |   |   |   |  |
|     |                       | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |  |
| 8.  | BAB II                |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |
| 9.  | BAB III               |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |
| 10. | Persiapan seminar     |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |
| 11. | Seminar               |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |
| 12. | Revisi Seminar        |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |
| 13. | Kuesioner             |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |
| 14. | Mengolah Data         |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |
| 15. | BAB IV                |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |
| 16. | BAB V                 |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |
| 17. | Sidang Skripsi        |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |
| 18. | Revisi Sidang Skripsi |       |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |  |

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2024