

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA PUSKESMAS KAWAL KABUPATEN
BINTAN**

SKRIPSI

**NURUL NOPHIYANI
NIM: 17612072**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA PUSKESMAS KAWAL KABUPATEN
BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama : NURUL NOPHIYANI
NIM : 17612072**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA PUSKESMAS KAWAL KABUPATEN
BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : NURUL NOPHIYANI
NIM : 17612072

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Muhammad Rizki S.Psi., M.Hsc.
NIDN. 1021029102/Asisten Ahli

Risnawati, S.Sos, M.M
NIDN. 1025118803/Asisten Ahli

Menyetujui,

Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA PUSKESMAS KAWAL KABUPATEN
BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : NURUL NOPHIYANI
NIM : 17612072

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Lima Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Muhammad Rizki S.Psi., M.Hsc.
NIDN. 1021029102/Asisten Ahli

Dr. Ahmad Yani, M.Kes., M.M.
NIDN. 1018096701/Lektor

Anggota,

Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN.1017087601/Lektor

Tanjungpinang, 25 Januari 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NURUL NOPHIYANI
NIM : 17612072
Tahun Angkatan : 2017
Indek Prestasi Kumulatif : 3.35
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
PUSKESMAS KAWAL KABUPATEN BINTAN

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 25 Januari 2022

Penyusun

NURUL NOPHIYANI
NIM : 17612072

HALAMAN PERSEMBAHAN

Pertama-tama kuucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayahnya sehingga kubisa menyelesaikan tugas akhir dengan lancar. Segala syukur kuucapkan kepada-Mu Ya Allah, karena sudah menghadirkan orang-orang special yang sangat berarti dihidupku. Yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, dan dukungan yang sangat luar biasa, sehingga kubisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Kupersembahkan karya sederhana ini kepada semua orang yang sangat kusayangi dan kucintai.

Ibunda dan Ayahanda Tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya sederhana ini kepada Ibuku Rini Rinarti dan Ayahku Sulaiman yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bangga dan bahagia karna kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Terima kasih Ibu dan Ayah atas semua yang telah engkau berikan, semoga diberi kesehatan dan panjang umur agar dapat menemani langkah kecilku bersama adikku tercinta Nadia Faradila.

Teman-teman Pejuang Skripsi

Buat teman-teman pejuang skripsi terima kasih yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, terutama sahabatku yang telah menyediakan pundak untuk menangis dan memberikan bantuan saat aku membutuhkannya

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kemampuannya.”
(Qs Al Baqarah ayat 286)

“Hiduplah seolah engkau mati besok. Belajarlah seolah engkau hidup selamanya.”
(Mahatma Gandhi)

“Siapapun dirimu, jadilah yang terbaik.”
(Abraham Lincoln)

“Ilmu tanpa amal adalah kegilaan, dan amal tanpa ilmu adalah kesia-siaan.”
(Imam Ghazali)

“Jika ingin melakukan sesuatu, lakukanlah dengan keyakinan sebab suara kiri dan kanan hanya menggoyangkan isi hati saja”
(nmmfstory)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbilalamin, segala puji serta syukur kepada Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis sangat menyadari dan sangat bersyukur telah mendapatkan dukungan, bimbingan, dorongan, dan semangat dari beberapa pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, gagasan, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, Ir, M.M selaku Plt. Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Plt. Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc selaku dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dan selalu sabar dalam memberikan arahan dan bimbingannya hingga selesainya skripsi ini.
7. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M selaku dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan arahan dan bimbingan.
8. Kepada segenap tim penguji, terimakasih atas segenap kritik dan koreksinya dalam skripsi ini.
9. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama penulis menuntut ilmu.
10. Kepada Kepala Puskesmas Kawal terimakasih telah memberi kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian di Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan.
11. Kepada seluruh anggota keluarga khususnya kedua orang tua dan adik penulis yang tiada hentinya memberikan dukungan dan doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
12. Kepada sahabatku M. firdaus sam, Trya Nurhayati, Nursela, Weny Febrianti, Rima Putriyanti, dan Rahayu Hariyanti yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan saran dalam perjuangan ini.

13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017, khususnya kelas Manajemen Pagi Satu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu dan memberikan dukungan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis dicatat sebagai amal yang terbaik, amin. Akhirnya penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dan semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan umumnya pembaca.

Tanjungpinang, 25 Januari 2022

Penulis

Nurul Nophiyani
NIM 17612072

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Tinjauan Teori.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	12
2.1.1.1 Fungsi Manajemen.....	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15

2.1.2.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3	Beban Kerja.....	20
2.1.3.1	Pengertian Beban Kerja.....	20
2.1.3.2	Pengukuran Beban Kerja.....	22
2.1.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	23
2.1.3.4	Indikator Beban Kerja	24
2.1.4	Kepuasan Kerja	25
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.1.4.2	Teori Kepuasan Kerja	27
2.1.4.3	Faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja.....	29
2.1.4.4	Indikator Kepuasan Kerja	31
2.1.5	Kerangka Pemikiran.....	33
2.1.6	Hipotesis.....	34
2.1.7	Penelitian Terdahulu	34
2.1.7.1	Jurnal Nasional.....	34
2.1.7.2	Jurnal Internasional	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN41

3.1	Jenis Penelitian	41
3.2	Jenis Data.....	41
3.2.1	Data Primer	41
3.2.2	Data Sekunder	42
3.3	Teknik Pengumpulan Data	42
3.4	Populasi dan Sampel.....	43
3.4.1	Populasi	43
3.4.2	Sampel.....	43
3.5	Definisi Operasional	44
3.6	Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	45
3.7	Teknik Analisa Data	47
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	48
3.7.1.1	Uji Validitas	48

3.7.1.2 Uji Reliabilitas	48
3.7.2 Pengujian Asumsi Klasik	48
3.7.2.1 Uji Normalitas	49
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	49
3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana	50
3.7.4 Uji Hipotesis	50
3.7.4.1 Uji Parsial (Uji T)	50
3.7.4.2 Uji Koefisien Determinan (R^2)	51
3.8 Jadwal Penelitian	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
4.1.2 Gambaran Umum Responden	54
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.1.3 Pengujian Kualitas Data	56
4.1.3.1 Uji Validitas	56
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	57
4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden	58
4.1.4.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	58
4.1.4.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	62
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	65
4.1.5.1 Uji Normalitas	65
4.1.5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
4.1.6 Analisis Regresi Linier Sederhana	68
4.1.7 Uji Hipotesis	70
4.1.7.1 Hasil Uji T	70
4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	71
4.2 Pembahasan	72
BAB V PENUTUP	74

5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul tabel	Halaman
1.	Jumlah Pegawai Puskesmas Kawal.....	4
2.	Data Absensi bulan April Mei Juni.....	7
3.	Permohonan mutasi Pegawai Puskesmas Kawal	8
4.	Definisi Operasional Variabel.....	46
5.	interpretasi hasil perhitungan WMS	47
6.	Jadwal Penelitian.....	52
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
9.	Pengujian Validitas Variabel Penelitian.....	57
10.	Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	58
11.	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	59
12.	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepuasan	63
13.	Analisa Perhitungan Regresi	70
14.	Hasil Uji T.....	71
15.	Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	73

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Grafik Kunjungan Pasien Bulan Januari-Juni 2021 Puskesmas Kawal ...	6
2.	Kerangka Pemikiran.....	34
3.	Struktur Organisasi.....	55
4.	Hasil Pengujian Normalitas dengan Histogram	67
5.	Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot.....	67
6.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 3	: Hasil Persentase Plagiat
Lampiran 4	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian
Lampiran 5	: Riwayat Hidup / Curriculum Vitae

A B S T R A K

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS KAWAL KABUPATEN BINTAN

Nurul Nophiyani. 17612072

Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Email : Nurulnophiyani17@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Beban Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai medis dan non medis di Puskesmas Kawal sebanyak 64 orang, sampel diambil dari keseluruhan populasi maka sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai medis dan non medis di Puskesmas Kawal sebanyak 64 orang.

Adapun teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Menurut Sugiyono (2016) dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

Dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variable beban kerja diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden berada pada kategori setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat pada Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan memiliki beban kerja yang tinggi. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variable kepuasan kerja diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan responden berada pada kategori setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat pada Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan sudah merasakan kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan uji t secara parsial Beban Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang bermakna ketika Beban Kerja meningkat maka Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan akan mendapatkan Kepuasan Kerja Pegawai yang menurun

Kata Kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Puskesmas

Dosen Pembimbing I : Muhammad Rizki., S.Psi., M.HSc

Dosen Pembimbing II : Risnawati., S.Sos., M.M

A B S T R A C T

EFFECT OF WORKLOAD ON JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES OF BINTAN REGENCY HEALTH CENTER

Nurul Nophiyani. 17612072

Management. High School of Economic Sciences (STIE) Tanjungpinang
Development.

Nurulnophiyani17@gmail.com

The purpose of this research is to find out the Workload of Bintan Regency Health Center Employees. To find out Job Satisfaction in Employees of Bintan Regency Health Center. To find out the Effect of Workload on Job Satisfaction on Employees of Bintan Regency Health Center. Type of quantitative descriptive research. The population in this study is all medical and non-medical employees in Puskesmas Kawal as many as 64 people, samples taken from the entire population then the sample in this study all medical and non-medical employees in Puskesmas Kawal as many as 64 people.

The analysis technique used to determine the effect of independent variables on dependent variables is to analyze sample data and the results will be applied to the population. According to Sugiyono (2016) in descriptive statistics can also be done looking for strong relationships between variables through correlation analysis, making predictions with regression analysis, and making comparisons by comparing average sample or population data.

From the results of the recapitulation of respondents' responses regarding workload variables it is known that the average value of respondents' responses is in the agreed category so that it can be concluded that nurses at bintan regency health center have a high workload. Based on the results of the recapitulation of respondents' responses regarding job satisfaction variables it is known that the average value of respondents' responses is in the agreeable category so that it can be concluded that nurses at bintan regency health center already feel good job satisfaction.

Based on the t Test partially Workload has a significant negative influence on Job Satisfaction, which means that when the Workload increases, the Bintan District Health Center will get decreased Employee Job Satisfaction..

Keywords: Workload, Job Satisfaction, Puskesmas

Lecturer I : Muhammad Rizki., S.Psi., M.HSc

Lecturer II : Risnawati., S.Sos., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Adapun kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada didalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Organisasi mensyaratkan adanya potensi faktor sumber daya manusia baik pemimpin dan karyawan dalam pola tugas dan pengawasan yang merupakan determinan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola keuangan berdasarkan kekuatan modal atau uang saja, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia termasuk dalam bidang kesehatan.

Pemberi pelayanan kesehatan masyarakat dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan pemberi pelayanan kesehatan masyarakat lainnya. Kualitas suatu pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kecepatan dan ketepatan pelayanan yang diberikan, dimana kecepatan dan ketepatan pelayanan ini dipengaruhi oleh ketepatan

penempatan tenaga petugas kesehatannya. Pelayanan yang diberikan oleh pegawai merupakan salah satu cerminan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit secara keseluruhan. Besarnya peran pegawai dalam sistem tatanan pelayanan kesehatan di rumah sakit, menyebabkan adanya tuntutan kerja tinggi yang harus ditunjukkan pegawai dalam memberikan asuhan kepegawaian yang berkualitas.

Bagi pegawai yang ada di rumah sakit dan puskesmas, selain berinteraksi dengan pasien, pegawai juga dihadapkan pada beban kerja lainnya seperti bekerja semaksimal dengan keterbatasan jumlah tenaga maupun jadwal dinas yang padat. Selain itu sering kali mereka dihadapkan pada kondisi-kondisi kritis pasien yang mengancam pada kematian pasien, ataupun ketidakjelasan waktu penyembuhan (Lailani, 2012). Kondisi dengan beban kerja yang berlebihan ini akan menjadi sumber tekanan kerja pegawai di puskesmas dalam bekerja sehingga menjadi penentu kualitas kinerja pada pegawai.

Saat menghadapi tugas, seorang pegawai di puskesmas dan rumah sakit diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada waktu tertentu. Namun pada kenyataannya beban kerja pegawai banyak yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dampak dari beban kerja dan stress kerja dapat menurunkan kepuasan kerja seseorang. Sesuai penelitian yang dilakukan Chuzaeni (2017) didapati beban kerja dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dengan artian apabila beban kerja dan stress kerja meningkat maka akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja.

Beban kerja yang diterima oleh karyawan merupakan salah satu faktor dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan guna mengaktualisasikan diri.

Apabila beban kerja karyawan yang terlalu tinggi akan menimbulkan tekanan dan stres dalam bekerja yang berdampak menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2015), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan hasil penelitian yang dilakukan. cara parsial kedua variabel bebas tersebut mempengaruhi variabel terikat. Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja ($0,008 < 0,05$). Nilai negatif pada koefisien regresi beban kerja menandakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh berbanding terbalik pada kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan kepuasan kerja menurun.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Selanjutnya disingkat Puskesmas) berdasarkan Peraturan Kementerian Kesehatan RI. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan salah satu bentuk Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) milik pemerintah daerah yang menyelenggarakan upaya kesehatan bagi masyarakat di wilayah kerjanya secara menyeluruh, terpadu, dan merata sehingga dapat diterima dan dijangkau oleh masyarakat. Puskesmas memiliki dua jenis pelayanan yaitu rawat inap dan non rawat inap.

Sejak pandemi COVID-19 melanda seluruh dunia termasuk Indonesia. Puskesmas sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan primer di tingkat

masyarakat tetap memberikan pelayanan dengan menyesuaikan dengan protokol kesehatan. Keadaan dan kondisi rumah sakit dan puskesmas sebagaimana lingkungan organisasi lainnya menuntut adanya penyesuaian diri dari individu yang menempatinnya. Oleh karena itu, dengan beban kerja yang ada dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada pegawai.

Salah satu Puskemas yang ada di Kabupaten Bintan adalah Puskesmas Kawal yang melayani rawat jalan hingga rawat inap. Dipuskesmas terdapat tenaga medis dan non medis. Tenaga medis terdiri dari dokter, dokter gigi, dokter spesialis, dan dokter gigi spesialis. Sedangkan tenaga non medis merupakan karyawan rumah sakit yang mengurus hal-hal administrasi dan operasional rumah sakit, seperti staf administrasi, staf keuangan, tenaga kebersihan, tenaga keamanan, dan lain sebagainya. Semua bertugas melayani masyarakat. Berikut data pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan :

Table I.1
Jumlah Pegawai di Puskesmas Kawal

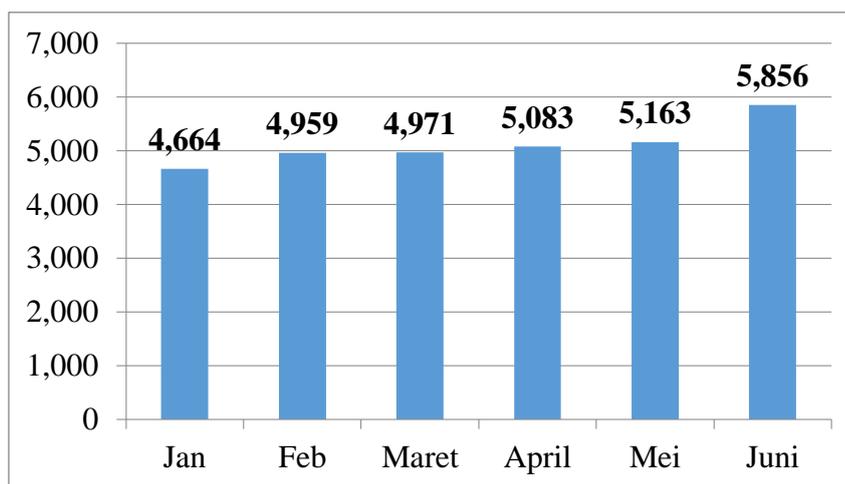
No	Tenaga medis dan non medis	Jumlah	Status Kepegawaian
1	Dokter umum	11 dokter	8 orang ASN, 3 PTT
2	Dokter spesialis gigi	2 dokter	1 orang ASN. Dan 1 orang PTT
3	Bidan	12 orang	8 orang ASN, 4 orang PTT
4	Perawat	16 orang	9 orang ASN, 7 orang PTT
5	Anastesi	2 orang	ASN
6	Apoteker	1 orang	ASN
7	Assit apoteker	2 orang	1 orang ASN, 1 orang PTT
8	Gizi	1 orang	ASN
9	Kemas	9 orang	7 orang ASN, 2 orang PTT
10	Analisis lab	2 orang	ASN

11	Staff administrasi	2 orang	1 orang ASN. 1 orang PTT
12	Staff keuangan	1 orang	ASN
13	Staff kebersihan	2 orang	PTT
14	Tenaga keamanan	1 orang	PTT
	Jumlah	64 orang	42 orang ASN, 22 PTT

Sumber : Puskesmas Kawal, 2021

Jika dilihat setiap bulannya semakin meningkat apalagi saat-saat pandemi saat ini, pada bulan April hingga Juni lonjakan pasien sangat tinggi, dapat dilihat dari grafik berikut :

Gambar 1.1
Grafik Kunjungan Pasien Bulan Januari-Juni 2021 Puskesmas Kawal



Sumber : layanan Puskesmas Kawal, 2021.

Jika dilihat dari grafik maka diketahui pasien semakin meningkat, bahkan pada bulan juni sampai dengan 5.856 maka dapat diambil rata-rata perhari 292 pasien yang dilayani oleh tenaga medis. Tidak hanya tenaga medis, tenaga non medis, yang melayani dan bekerja seperti mengurus administrasi, keuangan bahkan sampai petugas kebersihan mengeleluhkan pekerjaan yang ada saat ini, kenaikan pengunjung dengan adanya wabah covid 19 ini menambah pekerjaan mereka seperti di bagian administrasi harus lebih detail lagi melihat riwayat kesehatan pasien, kemudian ada sistem yang harus dilaporkan setiap waktu tentang pasien

yang datang ke puskesmas setiap harinya, pihak kebersihan juga saat ini mengeluhkan puskesmas yang padat setiap harinya membuat puskesmas menjadi kotor, sementara petugas hanya 2 orang hal ini membuat puskesmas akhirnya dibiarkan kotor oleh petugas karena sudah merasa kelelahan.

Menurut Patricia, *et al* (2016) jika tuntutan pekerjaan lebih tinggi daripada kemampuan bekerja, akan memunculkan stress kerja. Jadi disisi lain stress kerja dapat terjadi akibat dampak dari beban kerja yang tinggi, hal inilah yang menyebabkan kepuasan kerja menurun.

Beban kerja pegawai puskesmas kawal semakin meningkat sejak adanya pandemi covid 19, situasi yang terjadi saat ini dimana dunia sedang mengalami pandemi corona yang disebabkan oleh virus COVID-19, hampir seluruh belahan negara didunia mengalami pandemi COVID-19, dan sudah banyak yang terpapar virus ini termasuk di Indonesia.

Fenomena yang terjadi pegawai menunjukkan perilaku yang negatif, seperti ketidakpuasan pada puskesmas dimana jika ada pertukaran shift biasanya mereka datang terlambat atau jika ada teman yang berhalangan mereka enggan menggantikan, meningkatnya angka absensi pegawai tanpa sebab yang jelas, berikut data yang di dapatkan :

Tabel I.2
Data Absensi Bulan April Mei Juni 2021

No	Bulan	Tidak hadir Tanpa keterangan	Izin / Sakit	Dinas Luar	Cuti
1	April	5 orang	8 orang	0	2 orang
2	Mei	6 orang	9 orang	0	3 orang
3	Juni	10 orang	15 orang	2	2 orang

Sumber : Puskesmas Kawal, 2021

Jika dilihat dari absensi maka setiap bulannya masih ada yang tidak hadir, bahkan tanpa keterangan dilakukan berulang setiap bulannya, ada yang sampai 2 kali bahkan 3 kali tidak masuk tanpa keterangan, kemudian dari absensi juga ditemukan dalam 1 bulan pegawai masih ada yang izin karena alasan sakit, sakit karena adanya kelelahan, kemudian juga absensi terisi dengan adanya yang dinas luar jika dilihat tidak setiap bulan ada yang dinas luar, biasanya yang dinas luar hanya kepala puskesmas, namun pegawai juga banyak yang mengajukan cuti. Jika dilihat data absensi dapat diketahui setiap bulannya hampir rata-rata pegawai pernah tidak masuk baik dengan alasan izin sakit atau tanpa alasan. Kemudian ketidakpuasan pegawai mempengaruhi kesetiaan pegawai di puskesmas dimana meningkatnya keinginan untuk pindah kerja dan tanggung jawab yang rendah pada pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari data berikut :

Tabel 1.3
Permohonan Mutasi Pegawai Puskesmas Kawal

No	Tahun	Jumlah pengajuan Mutasi	Keterangan
1	2019	NIHIL	
2	2020	3 berkas	1 di setuju pindah ke Dinas Kesehatan, 2 tidak di setuju masih dalam pengurusan
3	Hingga juni 2021	9 berkas	Belum di setuju

Sumber : Puskesmas Kawal, 2021

Berdasarkan data diatas dapat diketahui pada tahun 2020-2021 terjadi peningkatan permohonan mutasi pegawai puskesmas kawal. Pada tahun 2020 ada 3 berkas yang masuk, artinya ada 3 pegawai yang ingin mutasi. Dan ditahun 2021 ada 9 berkas yang masuk, artinya ada 9 pegawai yang ingin mutasi dari puskesmas kawal. Peningkatan permohonan mutasi ini dikarenakan Beban Kerja yang semakin meningkat dan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan. Mengakibatkan pegawai merasa tertekan dengan pekerjaannya dan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal inilah yang menjadi alasan kuat untuk pegawai mengajukan permohonan mutasi kedinas kesehatan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS KAWAL KABUPATEN BINTAN”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang diatas maka peneliti merumuskan permasalahan yang diteliti yaitu :

1. Bagaimana Beban Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan?

2. Bagaimana Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan?
3. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, adapun tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui Beban Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan.
2. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, dan diharapkan juga penelitian ini berguna untuk memperbanyak bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Kampus

Penelitian ini sebagai suatu pembelajaran serta menambah wawasan untuk dapat mengevaluasi puskesmas agar menjadi lebih baik lagi, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dari wawasan khususnya bagi penulis di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi pihak lain

Bagi pihak lain, dapat dijadikan referensi atau acuan, dan bahan perbandingan bagi penelitian lain yang relevan sebagai bahan ajarannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan ini, maka sistematika disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan teori-teori yang digunakan peneliti tentang beban kerja terhadap kepuasan kerja Dipuskesmas Kawal Kabupaten Bintan.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dibahas mengenai uraian hasil penelitian dan pembahasan yang akan membahas hasil observasi pada objek studi yang dipilih sebagai tempat mendapatkan informasi serta data yang dibutuhkan.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian ini berisikan kesimpulan yang berkaitan dengan pembahasan masalah dalam studi dan saran-saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2016) manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses manfaat serta sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efisien dan efektif, untuk tercapainya suatu tujuan yang di inginkan. Manajemen yaitu suatu aktifitas serta perencanaan, pengendalian maupun pengarahan serta pengambilan keputusan yang dilakukan oleh organisasi dengan suatu tujuan untuk mengkoordinasikan di berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Johnson (Choliq, 2011) mengemukakan bahwa manajemen ialah suatu proses mengintegrasikan sumber yang tidak dapat berhubungan menjadi suatu sistem total yang dapat menyelesaikan suatu tujuan.

Menurut pendapat Abdullah (2014) manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, machine and method*) secara efisien dan efektif.

Menurut Wibowo (2011) manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumarsan (2013) menjelaskan bahwa manajemen diartikan

sebagai seni dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan atau sasaran kinerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan dan juga mengatur pemanfaatan sumber daya manusia, serta rangkaian dan kegiatan yang merencanakan serta menggerakkan segala upaya dalam mengatur sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana untuk tercapainya tujuan suatu organisasi.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut Terry (Hasibuan, 2016) fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*actuating*) dan Pengendalian (*controlling*).

Menurut Fayol (Safroni, 2012), fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*commanding*), Pengkoordinasian (*coordinating*), Pengendalian (*controlling*). Sedangkan menurut Griffin (Safroni, 2012) fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan dan Pengambilan Keputusan (*planning and decision making*), pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*leading*) serta pengendalian (*controlling*).

Berdasarkan fungsi manajemen (pengelolaan) di atas secara garis besar dapat disampaikan bahwa tahap-tahap dalam melakukan manajemen meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan atau yang dikenal *Planning, organizing, actuating, controlling* (yang selanjutnya disingkat POAC), fungsi manajemen tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk merumuskan pelaksanaan kegiatan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, menurut pendapat Siagian (2016) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*) adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dari pada hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakan sebagai satu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.
3. Penggerakan (*Actuating*) adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.
4. Pengawasan (*Controlling*) adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dikatakan manajemen adalah suatu proses perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian organisasi manusia,

keuangan, fisik dan informasi sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisiensi dan efektif.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia salah satu unsur dalam adanya suatu organisasi dan dapat juga di artikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, dan pekerja. Manajemen sumber daya manusia ini juga dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif, sehingga tercapainya suatu tujuan dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan, (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur suatu hubungan serta peranan tenaga kerja.

Sumber daya manusia juga dapat di artikan sebagai sumber pendayagunaan dalam suatu organisasi, yang di lakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan dan hubungan industrial (Marwansyah, 2013).

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Handoko (2011), merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2015). adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisai dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Rivai, 2014).

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Analisis jabatan
 - 3) Penarikan pegawai
 - 4) Penempatan Kerja
 - 5) Orientasi kerja (*job orientation*)
- b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - 1) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - 2) Pengembangan (karier)
 - 3) Penilaian prestasi kerja
 - 4) Pemberiann balas jasa mencakup:
- c. Balas jasa langsung terdiri dari:
 - 1) Gaji/upah
 - 2) Insentif
- d. Balas jasa tak langsung
 - 1) Keuntungan (*benefit*)
 - 2) Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
- e. Integrasi mencakup :
 - 1) Kebutuhan karyawan
 - 2) Motivasi kerja
 - 3) Kepuasan kerja

- 4) Disiplin kerja
- 5) Partisipasi kerja
- f. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup
 - 1) Komunikasi kerja
 - 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - 3) Pengendalian konflik kerja
 - 4) Konseling kerja

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*) yang menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau

bekerjasama dengan efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan. Dari hal tersebut diketahui kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa materi maupun non materi dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati (Astianto dan Suprihhadi, 2014) dapat

didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.” Menurut Siswanto (Nova Ellyzar, 2017) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Menurut Munandar (2014) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas

yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

2.1.3.2 Pengukuran Beban Kerja

Menurut Ilyas (Krisna,2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

- a. *Work Sampling* Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut : a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja. b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja. c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif. d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.
- b. *Study Time and Motion* Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada time and motion study, kita juga dapat mengamati sebagai berikut: a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja. b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja. c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif. d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.
- c. *Daily Log* *Daily log* merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung

pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka (Hariyati) yang dikutip dari Astianto dan Suprihhadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah: a. Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain. b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator beban kerja menurut (Hart dan Staveland (Astianto, 2014) menyatakan bahwa dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*) Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut Harry (Tarwaka, 2014) :

1. Beban waktu (*time load*) : Ketersediaan waktu dan kemampuan melangkahi dalam suatu aktifitas. Hal ini berkaitan erat dengan analisis batas waktu yang merupakan metode primer untuk mengetahui apakah pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dalam rentang waktu yang telah diberikan.
 - a. Hambatan / gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan

- b. Masa waktu Kerja./ tuntutan waktu kerja
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) : Merupakan indikator besarnya kebutuhan mental dan perhatian yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu aktivitas, independen terhadap jumlah sub pekerjaan atau batasan waktu. Dengan beban usaha mental rendah, konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk melakukan suatu aktivitas rendah dan performansi cenderung otomatis. Sejalan dengan meningkatnya beban ini, konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan meningkat pula. Secara umum ini berkaitan dengan tingkat kerumitan pekerjaan dan jumlah informasi yang harus diproses oleh subjek untuk melaksanakan pekerjaanya dengan baik.
 - a. Frekuensi datangnya pekerjaan
 - b. Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas.
 3. Beban tekanan Psikologis (*Psychological stress load*): Mengacu pada kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustrasi yang terkait dengan kinerja tugas, sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi lebih sulit untuk dilaksanakan.
 - a. Tingkat resiko pekerjaan
 - b. Kebingungan dan frustrasi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap

pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja pada umumnya berfungsi sebagai variabel perantara yang akan mendukung atau menghambat kinerja pegawai (Sinambela, 2012). Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian produktivitas pegawai akan meningkat secara optimal dan akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Adapun beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja, diantaranya sebagai berikut:

Menurut (Thoha, 2017) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang” (Malayu S. P Hasibuan, 2011) menyatakan bahwa : ”Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka” Sementara itu menurut (Robbins, 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”.

Menurut Davis dan Newstrom (Sinambela, 2012) “Seseorang yang mempunyai kepuasan yang tinggi akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya orang yang tidak puas akan menunjukan tindakan

negatif.” Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya yang akan menimbulkan dampak positif dan negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

2.1.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja. Menurut (Sinambela, 2012) teori kepuasan kerja antara lain :

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori ini lebih menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh individu differences. Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas/tidak puas, tergantung pada ada/tidak adanya keseimbangan dalam suatu sistem, khususnya sistem kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja misalnya : pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha. Hasil adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai misalnya : upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, dll. Perbandingan orang adalah seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Locke (sinambela,2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka

mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut Teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan

6. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg. Oleh sebab itu, pegawai dalam pekerjaannya dapat masuk ke dalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah.

2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja

Dimensi dan Indikator yang digunakan mengacu pada teori (Luthans, 2011) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama yaitu :

1. Faktor Ekstrinsik : Insentif atau upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan organisasi, mutu teknik pengawasan, interaksi antar pegawai.
2. Faktor Intrinsik : pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang, kemajuan.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2014) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*Genetic components*) Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam kepuasan kerja tentu banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pemenuhan kepuasan kerja pada pegawai tentu harus dilakukan dengan pengukuran. Umpan balik yang akan didapatkan dengan menggunakan indikator sebagai acuan dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hasibuan (2015), menjelaskan: “Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi kurang”. Selain itu George (2012) menyatakan bahwa ada 4 faktor penentu kepuasan kerja yang menyebabkan karyawan merasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya yaitu :

- a. Kepribadian. Kepribadian yang dimaksud disini yaitu cara hidup seseorang yang memiliki perasaan, pemikiran, dan perilaku. Para peneliti mengatakan bahwa sebagian dari kepuasan ditentukan oleh kepribadian karyawan, dimana organisasi dan manajer tidak dapat berubah dalam jangka pendek.
- b. Nilai. Nilai berdampak pada tingkat kepuasan kerja karena mencerminkan karyawan, keyakinan yang harus ditanggung dan bagaimana seseorang harus bersikap di tempat kerja.
- c. Situasi. Kerja Sumber kepuasan kerja yang paling penting adalah situasi kerja, tugas yang dilakukan seseorang misalnya seberapa menarik dan

membosankan pekerjaan tersebut, tingkat kebisingan, keamanan pekerjaan, gaji dan tunjangan yang adil.

- d. Setiap aspek pekerjaan dan organisasi adalah bagian dari situasi pekerjaan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Terkadang orang tidak puas dengan pekerjaannya karena masalah nyata di tempat kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2015) yakni :

- a. Kedisiplinan : Kedisiplinan merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
- b. Moral Kerja : Moral Kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
- c. Turnover : Turnover merupakan aliran pergantian pegawai atau keluar masuknya pegawai dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Dalam penelitian ini menggunakan Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Herzberg (Robbins, 2015), yaitu :

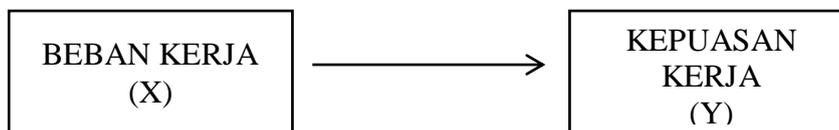
1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.5 Kerangka Pemikiran

Sebagaimana penjelasan diatas, maka adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2021)

2.1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sementara yang terdapat dalam sebuah penelitian, hal ini didasarkan dari penelitian terdahulu serta landasan teoritis yang ada. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut :

Ho : Diduga beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.1.7 Penelitian Terdahulu

2.1.7.1 Jurnal Nasional

1. Sarlina Ludji Talo (2019) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kupang. Dalam penelitian akan diteliti pengaruh beban kerja dan Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 126 responden. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 orang karyawan. Adapun penetapan anggota sampel atau responden dilakukan dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi sederhana nilai

t hitung untuk beban kerja sebesar 4,984 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,005($df=nk=56-1-1=54$) selain itu nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari alpa (α)0.05 karena nilai t hitung \geq t table ($4,984 \geq 2,005$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari alpha (α) or ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis pertama diterima artinya Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Model Summary, nilai koefisien Determinasi R Squer (R^2) adalah sebesar 0,315). Hal ini berarti 31,5% variabel Y(Kepuasan Kerja) dipengaruhi oleh variabel X (Beban Kerja) sedangkan sisanya (68,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Disini tampak bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja namun pengaruhnya relatif lemah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : gaji, rekan sekerja, atasan promosi lingkungan sekerja(Harianja 2002).

2. Dewi Sartika Dg. Malino (2020) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar Penelitian ini bertujuan untuk menguji: Pengaruh beban kerja terhadap Kepuasan kerja dengan Burnout sebagai variabel intervening. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berada di PT. Pos Indonesia cabang Makassar. Sampel penelitian ini sebanyak 84 karyawan dalam PT. Pos Indonesia cabang Makassar dengan menggunakan analisis jalur. Dari model analisis tersebut nilai dari variabel dependen diperoleh dari hasil kuesioner dan menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa: bahwa model yang diteliti telah memenuhi uji kelayakan model. Dimana beban kerja yang menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap burnout, beban kerja yang menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Burnout yang menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, dan Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui Burnout, dilihat yaitu pada nilai t dengan nilai $df = n-k-1 = 84-2-1 = 81$. Pada tabel diatas menunjukkan hasil bahwa variabel beban kerjadengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3.912 < 1.9897$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), Sedangkan variabel burnout dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3.774 > 1.9897$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti beban kerja dan burnout berpegaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma Ningrum,2016) Bahwa secara parsial pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap burnout.

3. Ketut Lanang Prayoga Nata, dkk (2017) Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cau Coklat Internasional. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) beban kerja terhadap kinerja karyawan, (3) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Cau Coklat Internasional. Desain

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cau Coklat Internasional dan objeknya adalah beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 50 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner dan wawancara serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa (1) beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74,70%, (2) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -39,30%, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 49,20%, dan (4) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar -22,00% pada PT Cau Coklat Internasional.

2.1.7.2 Jurnal Internasional

1. Roy Wahyudin (2018) *Workload And Job Satisfaction Analysis As The Basis Of Work System Improvement* (Analisis beban kerja dan kepuasan kerja sebagai dasar perbaikan sistem kerja) Beban kerja karyawan bisa tinggi ketika tenaga kerja yang ada terbatas dan daftar pekerjaan yang harus dilakukan panjang. Bagi karyawan, beban kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja mereka dalam jangka panjang. Penilaian beban kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dilakukan di Departemen Keberlanjutan dan Operasi Perusahaan Budidaya dan Panen Kelapa Sawit di Indonesia. Beban kerja diukur menggunakan NASA-TLX yang

mengukur permintaan mental, permintaan fisik, permintaan temporal, kinerja, upaya, dan frustrasi. Sementara kepuasan kerja diukur menggunakan kuesioner tentang dukungan atasan, bantuan kolega, remunerasi, dan promosi. Hasil penilaian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan di departemen-departemen ini diidentifikasi agak tinggi. Ini berasal dari biasanya lembur ada dan frekuensi perjalanan domestik yang tinggi. Selain itu, ada korelasi antara beban kerja dan kepuasan kerja. Ada dua model korelasi, positif dan negatif. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi jika tidak, dapat mengurangi kepuasan kerja. Untuk mengurangi beban kerja, sistem informasi dan database menyarankan perusahaan untuk mengurangi kesulitan karyawan dalam mengakses data untuk menyelesaikan pekerjaan mereka yang menyebabkan lembur berlebihan. Ada enam faktor yang memiliki kecenderungan untuk mempengaruhi atau terpengaruh. Ada beberapa faktor yang memiliki korelasi positif, sementara yang lain memiliki korelasi negatif. Faktor pertama yang memiliki korelasi positif adalah faktor kerja dengan bantuan rekan kerja dengan nilai r 0,330. Berikutnya adalah faktor kerja dengan dukungan atasan dengan nilai r 0,309. Sementara itu, faktor-faktor yang memiliki korelasi negatif adalah faktor mental dengan bantuan rekan kerja dengan nilai r -0,371, dan faktor mental dengan faktor promosi dengan tingkat signifikansi -0,351. Kemudian, berikutnya adalah faktor temporal dengan dukungan atasan

dengan nilai r -0,371. Faktor-faktor yang memiliki korelasi negatif adalah faktor mental dengan dukungan atasan dengan nilai r -0,379

2. Asheer, dkk. 2020. *Workload and job satisfaction among nurses in a tertiary level hospital* (Beban kerja dan kepuasan kerja di antara perawat di rumah sakit tingkat tersier). Beban kerja dan kepuasan kerja saling terkait dan berdampak pada perawatan kesehatan. Studi penampang dilakukan untuk menilai beban kerja dan kepuasan kerja di antara perawat di rumah sakit tingkat tersier, Rajshahi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 384 Perawat dipilih dan diwawancarai dengan kuesioner semi-terstruktur. Data yang dikumpulkan diperiksa dan ditransfer ke SPSS versi 25 untuk analisis. Frekuensi, Persentase, Rata-Rata, SD, dan statistik lainnya dihitung. Dalam penelitian ini, 63,8 % responden berusia 21-30 tahun dan mayoritas (94,2%) adalah perempuan. Lebih dari setengah 57,03% responden telah menyatakan kepuasan kerja yang rendah, 40,62% menyatakan kepuasan moderat dan hanya 2,34% perawat yang sangat puas dengan pekerjaan mereka. Sekitar 25% pendapat responden mengenai beban kerja di bangsal bedah dan 18% di bangsal kedokteran. Dalam penelitian ini, rasio pasien perawat di unit medis anak- 16:1, unit bedah- 15:1, unit obat-14:1. Sekitar 96,9% mendapat dukungan dari kolega, 88,5% responden menyadari kekurangan staf di rumah sakit itu. Dalam penelitian ini hampir setengah dari perawat tidak punya cukup waktu untuk memberikan dukungan emosional kepada pasien dan hampir 90% menyatakan kekurangan perawat staf di rumah sakit. Ada pengaruhnya

antara Beban kerja dan kepuasan kerja dimana Lima puluh persen perawat menyatakan kelebihan beban kerja dan lebih dari setengah perawat puas mengenai perawatan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Di antara perawat 30% tidak puas dengan lingkungan kerja rumah sakit dan keamanan pekerjaan secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, 88,5% responden berpendapat mengenai kekurangan perawat staf di rumah sakit itu. Fasilitas kesehatan membutuhkan peningkatan tenaga keperawatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum .

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hal ini dijelaskan menurut Sugiyono (2019) dalam penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut, jawaban terhadap masalah yang baru menggunakan teori tersebut dinamakan hipotesis yang diartikan sebagai jawaban sementara masalah penelitian, variabel kuantitatif adalah variabel yang keadaannya dapat dinyatakan dalam bilangan, dan bilangan tersebut mempunyai arti. Data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan terbagi dalam dua kelompok yaitu data diskrit yaitu data yang diperoleh melalui hasil proses menghitung atau membilang dan data kontinu yaitu data yang diperoleh melalui proses mengukur.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung

memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari lapangan melalui jawaban responden, dalam hal ini adalah pegawai yang ada di puskesmas Kawal. Data yang diperoleh melalui kuisioner dengan menggunakan angket (Sugiyono, 2019).

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2019). adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data yang dimaksud berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang berhubungan dengan peneliian yang akan dilaksanakan. Data sekuder dalam penelitian ini meliputi jumlah tenaga medis dan non medis di puskesmas Kawal, kemudian jumlah pengunjung, profil Puskesmas Kawal dan data pendukung lainnya yang berkaitan dengan beban kerja dan kepuasan kerja pegawai seperti data absensi, data tugas pokok dan fungsi dan lain sebagainya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data harus digunakan pada setiap penelitian. Metode pengumpulan data berguna agar mendapatkan data yang akurat tentang objek penelitian. Pada penelitian ini penulis memakai metode pengumpulan data yaitu, kuesioner dan kepustakaan.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat yang digunakan dalam penelitian berupa butir-butir pertanyaan yang disusun berdasarkan pertanyaan dari indikator variabel dengan beberapa *option* atau pilihan jawaban. Menurut Sugiyono, (2013)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Studi Pustaka

Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Berdasarkan fokus penelitian, maka populasi yang di gunakan adalah seluruh pegawai medis dan non medis di Puskesmas Kawal. Sebagaimana menurut Sugiyono (2015), mengatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai medis dan non medis di Puskesmas Kawal sebanyak 64 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang diwakili oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2016). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena

keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, sebagaimana dijelaskan oleh (Arikunto, 2013) apabila subjek lebih dari 100, maka sampel dapat diambil 10% - 15% atau 20% -25%, apabila populasi kurang dari 100 maka sampel diambil dari keseluruhan populasi maka sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai medis dan non medis di Puskesmas Kawal sebanyak 64 orang.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut merupakan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir pernyataan	Pengukuran
1	Beban Kerja (X)	Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi Meshkati (Astianto dan Suprihhadi, 2014).	1. Beban Waktu 2. Beban Usaha Mental 3. Beban Tekanan Psikologis Harry (Tarwaka, 2014)	1, 2, dan 3 4, 5, dan 6 7, 8, dan 9	Skala Likert
2	Kepuasan	Kepuasan kerja	1. Pekerjaan	10 dan 11	Skala

	Kerja (Y)	adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Sumber, Thoha, 2017)	itu sendiri (Work it self) 2. Gaji / Upah (Pay) 3. Promosi (Promotion) 4. Pengawasan (Supervision) 5. Rekan Kerja (Workers) Herzberg (dalam Robbins, 2015)	12 dan 13 14 dan 15 16 dan 17 18 dan 19	Likert
--	-----------	---	---	--	--------

Sumber : Data sekunder yang diolah (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berdasarkan Variabel X dan Variabel Y meliputi kegiatan :

1. *Editing*. Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan lapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding* (Pengkodean). *Coding* adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3. Pemberian skor atau nilai dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Skala ini menggunakan 5 kategori :
 - a. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
 - b. Jawaban setuju diberi bobot 4
 - c. Jawaban cukup setuju diberi bobot 3
 - d. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
 - e. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1
4. Tabulasi Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.
5. Kemudian dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai berikut :
pertanyaan tertentu sehingga dapat dianalisis secara kualitatif.

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis. Dalam penelitian peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju) ,maka akan dicari nilai kecenderungan skor responden dengan menggunakan perhitungan Weight Mean Score (WMS) (selanjutnya

model ini akan terus digunakan) dan menafsirkan skor tersebut dengan cara mengkonsultasikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 3.2
Interpretasi Hasil Perhitungan WMS

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Baik	$> 4,50$
Baik	3,50 - 4,50
Cukup Baik	2,50 - 3,50
Tidak Baik	1,50 - 2,50
Sangat Tidak Baik	$\leq 1,50$

Sumber : Umar (2014)

3.7 Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Menurut Sugiyono (2016) dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5% dari *degre of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. (Ghozali, 2011).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji stastik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60. (Ghozali, 2011).

3.7.2 Pengujian Asumsi Klasik

Asumsi klasik pada dasarnya merupakan salah satu uji yang digunakan untuk persyaratan statistik. Hal ini harus dipenuhi hanya pada analisis regresi linier berganda, dan tidak pada regresi linier sederhana. Untuk meyakini bahwa

persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas dan heteroskedastitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

A. Histogram

Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau ke kiri berarti data tidak berdistribusi secara normal.

B. P-plot

Data yang baik adalah data yang tersebar disekitar garis diagonal, maka dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Menurut Sugiyono (2016) persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi atau dirubah-rubah. Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh antar variabel *independen* X (Beban Kerja) dengan variabel *dependent* Y (Kepuasan Kerja).

Dengan rumus : $Y = a + bX$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X = Beban Kerja

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Parsial (Uji T)

Yaitu suatu uji digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t- hitung dengan t- table.

a. Penentuan Nilai Kritis (t- tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji – t dengan tingkat signifikan (α) 5%, dengan sampel (n).

b. Kriteria Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

1. Jika nilai t hitung $>$ t table Ho ditolak dan Ha diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, Ho diterima dan Ha ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.4.2 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.

Untuk mengetahui persentase pengaruh dari hasil output SPSS berdasarkan pendapat Prayitno (2011) digunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

R^2 : Kuadrat dari koefisien determinasi

Untuk mengetahui kategori pengaruh antar variabel dapat digunakan tabel interpretasi koefisien determinasi menurut Sugiyono (2015) sebagai berikut :

Kategori	Rentang Nilai
Sangat Rendah	0,00 – 0,199
Rendah	0,20 – 0,399
Sedang	0,40 – 0,599
Kuat	0,60 – 0,799
Sangat Kuat	0,80 – 1,000

Sumber : Sugiyono (2015)

3.8 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan			
		Agustus	September- November	Desember	Januari
1	Penyusunan Proposal Penelitian				
2	Seminar Proposal Penelitian				
3	Perbaikan Hasil Seminar Proposal				
4	Pengumpulan Administrasi Penelitian				
5	Pengumpulan Data				
6	Analisis dan Pengolahan Data				
7	Penyusunan Skripsi				
8	Sidang Skripsi				

DAFTAR PUSTAKA

- Anik Hermingsih. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*.
- Arikunto, S. (2013). Metodologi penelitian. In *bumi aksara*.
- Dessler. (2011). Manajemen SDM. *Manajemen SDM*, 5.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H., & Megita. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, Melayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hidayat, S. dan S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Irianto, J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia : Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik. *Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik*. <https://doi.org/10.15713/ins.mmj.3>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In 1 (pp. 1–272).
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Marlina, leny. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis, J. (2016). Human Resources Management. *Pengaruh Hrm*.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi)*. Jakarta: Bumi Askara.
- Nurmandi, A. (2010). Proses Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Studi*

Pemerintahan.

- Putu Melati Purbaningrat. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.*
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.*
- Rivai, Veithzel, & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek (Edisi 3).* Rajawali Pers.
- Sarwoto. (2011). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen.* jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja.* Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga Cetakan Kebelas,.* Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti - Belbuk.com.* Retrieved from Mandar Maju website: <https://www.belbuk.com/sumber-daya-manusia-dan-produktivitas-kerja-p-13271.html>
- Sedarmayanti. (2012). *Good Governance “ Kepemerintahan yang Baik.”* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Askara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga Cetakan Kebelas,.* Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, Dan R&D,* pp. 283–393. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.%x>

Tjutju Yuniarsih, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

CURRICULUM VITAE



Nama : Nurul Nophiyani
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 17 November 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Email : Nurulnophiyani17@gmail.com
Alamat : Jl. Kawal km.23 Kp. Karang Anom
RT13/RW005 Toapaya Asri
Pekerjaan : Mahasiswi
Nama Orang tua :
Ayah : Sulaiman
Ibu : Rini Rinarti
Pendidikan :
SD : Negeri 002 Toapaya (2011)
SMP : Negeri 17 Bintan (2014)
SMA : Negeri 1 Toapaya (2017)