

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KEPUASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI PUSKESMAS BANGGAE II KEC. BANGGAE TIMUR**  
**KABUPATEN MAJENE**



Oleh:

**ENCHI ZASKIA**

**C0118011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SULAWESI BARAT**

**MAJENE**

**2023**

## **ABSTRAK**

**ENCHI ZAZSKIA**, Pengaruh Kepuasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Banggae II Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene dibimbing oleh Wahyu Maulid Adha dan Haeruddin Hafid

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial dari Kepuasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Banggae II Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dan jenis penelitian ini bersifat survey. Lokasi penelitian ini di laksanakan di Puskesmas Banggae II. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai tetap di Puskesmas Banggae II yang berjumlah 79 orang. Untuk mendapatkan sampel yang dapat mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, Kepuasan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Banggae II Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

**Kata Kunci** : Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pelayanan kesehatan saat ini sangat penting untuk menjadi topik utama dalam beberapa pembicaraan, bahkan dalam dunia penelitian, artikel dan sebagainya. Belakangan ini beberapa media memberitakan bahwa terdapat tindakan malpraktik yang dilakukan oleh petugas kesehatan/pegawai RSUD Jombang dengan memaksa pasien untuk melahirkan secara normal yang berakibat meninggalnya bayi yang sedang dikandung oleh pasien. Ini adalah salahsatu contoh kinerja yang tidak baik yang dilakukan oleh oknum pegawai instansi pemerintah dalam hal ini pelayanan kesehatan.

Fenomena kedua terjadi di RSUD Tangerang, berdasarkan berita yang dimuat pada portal berita *online* detik.com, beberapa oknum pegawai RSUD mengabaikan pasien karna miskin. Ini jelas menggambarkan bahwa mental kin kinerja pada oknum pegawai tersebut sangat miris ditengah pertarungan semua orang melawan pandemic, masih saja terjadi demikian.

Beberapa pengalaman rekan-rekan mahasiswa dalam melakukan pengecekan kesehatan dan juga pernah berobat pada puskesmas II Kec. Banggae Timur Kab. Majene mengaku banyaknya hal yang harus ditingkatkan dalam pelayanan. Keterlambatan penanganan pasien. Ini menjadi salah satu masalah yang harus dibenahi oleh pihak puskesmas dalam hal ini pemerintahan daerah sebagai pelayanan utama dalam hal peningkatan pelayanan.

Kepuasan kerja Robbins (2015) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, keran kerja, dan keseluruhan. Melakukan pekerjaan seorang pegawai pasti akan merasakan dampak kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja

merupakan perasaan yang meningkat terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, sedangkan ketidakpuasan merupakan seseorang yang menimbulkan perilaku yang agrisif. Ukuran untuk ketidakpuasan dalam bekerja dapat disamakan kepada seluruh pegawai, karena pegawai karyawan berdeda-beda.

Apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Kepuasan kerja pegawai pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Namun demikian terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dalam rangka peningkatan kinerja adalah: (a) faktor pekerjaan itu sendiri, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. (b) faktor gaji, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. (c) faktor kesempatan atau promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. (d) faktor supervisor, merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. (e) faktor rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial; akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai.

Ketidakpuasan pegawai dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari tempat kerjanya. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan instansi yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya kinerja pegawai, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para pegawai tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dikerjakan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Sastra, 2017) .

Pengaruh kinerja sangat besar dalam menentukan keberhasilan dan perkembangan sebuah instansi. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tapi juga bergantung pada kinerja yang dicapai oleh pegawainya. Menurut Fahmi (2018:2) menyatakan "Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh satu organisasi baik organisasi

tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu.”

Mangkunegara (2017:67) megatakan“ Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuua strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrom dan Baron, 2016).

Berdasarkan hasil observasi awal di Puskesmas Banggae II Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene dengan bebrapa subjek di Puskesmas Banggae II Kecamatan banggae Timur Kabupaten Majene, subjek menjelaskan bahwa kurangnya gaji bulanan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima, pegawai non pns hanya dapat bonus remon dan insentif dari kegiatan lapangan yang dilakukan selama 1 (satu) bulan. Dan untuk insentif bok pegawai non pns hanya mendapatkan setiap 4 (empat) bulan sekali. Sedangkan para pegawai turun ke lapangan memerlukan biaya transportasi. Hal ini tentu tidak bisa dilepaskan dari faktor jabatan, namun tidak bisa dipungkiri jika kenaikan gaji atau penambahan tunjangan pada gaji atau bonus kepada pegawai juga akan meningkatkan kepuasandan kinerja setiap pegawai.

Maka dari itu peneliti bermaksud mengajukan judul“ ***Pengaruh Kepuasan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Banggae II Kec. Banggae Kab. Majene***” penelitian tersebut diatas dengan dugaan sementara bahwa sebagian pegawai dinilai tidak kompeten dalam kinerja karna kurangnya kepuasan dalam bekerja yang seiring dengan beban kerja yang bertambah.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Puskesmas Banggae II Kec. Banggae Timur Kab. Majene ?

2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Banggae II Kec. Banggae Timur Kab. Majene ?
3. Apakah kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Banggae II Kec. Banggae Timur Kab. Majene ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas banggae II Kec. Banggae Timur Kab. Majene
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Banggae II Kec. Banggae Timur Kab. Majene.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja secara bersama- sama terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Banggae II Kec. Banggae Timur Kab. Majene.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Puskesmas Banggae II**

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi Pimpinan dan segenap perangkat kerja Puskesmas Banggae II sebagai bahan masukan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan Beban yang diterima pegawai sehingga mereka puas dan kinerja yang kompeten.

#### **1.4.2 Bagi Penulis**

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan

dengan Manajemen sumber daya manusia

### **1.4.3 Bagi Universitas Sulawesi Barat**

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah referensi bagi Universitas dan bahan studi untuk mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian selanjutnya



## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIK**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli menurut Marwansyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Selain itu menurut Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat

### **2.1.2 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja memiliki banyak aspek, yang satu memuaskan dan yang lainnya tidak memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya dirata-ratakan dari hasil beberapa perbandingan status, tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja, seorang pegawai dapat merasakan apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan. Sikap seseorang yang berbeda terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman kerja yang menyenangkan dan harapan mereka untuk pengalaman masa depan. Beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Wibowo (2015) Kepuasan kerja adalah kegembiraan seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja yang tepat. Sedangkan dalam Mangkunegara (2017), Davis menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau mematahkan semangat pegawai dalam bekerja. Kemudian, Usman (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kebutuhan semua pegawai dalam pemenuhan kewajibannya pada titik waktu tertentu. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan nyaman atau tidak nyaman yang dialami pegawai

dalam pekerjaannya, yang dapat menghasilkan sesuatu yang memuaskan kebutuhan, keinginan, hasrat dan tujuan pribadinya dengan cara yang dirasakan secara fisik dan . puas secara mental. . Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Faktor-faktor yang sangat berperan dalam kepuasan pegawai bergantung pada kepribadian masing-masing pegawai.

Kepuasan kerja menurut Handoko (dalam Muayyad, 2016) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sementara itu menurut Hasibuan (dalam Muayyad, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Marliani dalam Wahyuni, 2017).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai- nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Yuniar dalam Wahyuni, 2017).

Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambanan. Pegawai yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka.

Robbins (dalam Syaidarman, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2016) kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner & Kinicki dalam Wibowo, 2016). Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal, melainkan seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan adalah emosi pegawai terhadap sebuah pekerjaan yang dikerjakannya, baik pekerjaan yang disukai atau tidak disukai.

#### **2.1.2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Gunawan dan Kusniawati (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah sebagai berikut:

##### 1) Gaji Pendapatan

Gaji dan kesejahteraan adalah penghasilan seseorang sebagai sarana pemenuhan kebutuhan pokok hidup dalam bentuk uang, barang dan atau fasilitas

lain yang diterimanya akibat suatu tugas pekerjaan yang akan dilakukan atau telah dilakukan sebagai prasyarat agar bekerja lebih bersemangat dan lebih produktif

Gaji adalah hak bagi pegawai dan kewajiban bagi institusi untuk membayarnya. Gaji merupakan salah satu kebutuhan pokok setiap pegawai . Apabila kebutuhan ini terpenuhi maka kepuasan pribadi yang bersangkutan akan terpenuhi. Tidak terpenuhinya kebutuhan pokok tersebut akan menimbulkan ketidak puasan kerja dan menurunkan motivasi kerja dan semangat kerja.

### 2) Hubungan antar pribadi/Rekan Kerja

Kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui adanya jalinan hubungan yang baik dari semua pihak yang ada dalam organisasi seperti adanya perhatian dari rekan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat merupakan sumber kepuasan bagi pegawai secara individu. Kelompok kerja yang bagus dapat membuat kerja lebih menyenangkan, sehingga kelompok kerja dapat menjadikan support, kesenangan, nasehat, dan bantuan bagi seorang pegawai

### 3) Karakteristik Pekerjaan

Pekerjaan merupakan bagian hidup setiap orang. Secara definitip pekerjaan adalah rumpun tugas yang dilaksanakan oleh pekerja untuk mencapai beberapa tujuan organisasi.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan. Dari faktor-faktor tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja yang memegang peranan

penting bagi perusahaan. ketika memutuskan untuk menempatkan pegawai di tempat kerja mereka. Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat diketahui dengan mengukur kepuasan kerja pegawai. Mengukur kepuasan kerja dapat membantu dalam menetapkan kebijakan perusahaan

### **2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut rivai (2016 : 860) adapun idikator kepuasan kerja yaitu:

#### 1. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

#### 2. Pekerjaan Itu Sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

#### 3. Rekan sekerja

Teman teman kepada siapa seseorang senangtiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat merasakan rekan rekan kerjanya sangat menyenangkan/ tidak menyenangkan.

#### 4. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

### **2.1.3 Beban Kerja**

Jumlah pekerjaan atau beban kerja adalah masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai proses dimana individu mengatur dan menafsirkan input sensorik mereka untuk memberi makna pada lingkungan mereka. Beban kerja

merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan pekerjaan, dimana seseorang memberikan perkiraan terhadap beberapa tugas atau aktivitas yang memerlukan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikannya dalam waktu tertentu, baik selesai maupun tidak. pengaruh positif atau negatif pada pekerjaan mereka.

Beban kerja sering diukur sebagai bagian dari tekanan kerja atau tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial dan organisasi yang memerlukan usaha mental terus menerus dan karena itu melibatkan biaya psikologis tertentu. Beban kerja berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga dan berbanding terbalik dengan kinerja pegawai. Siswanto dalam New

Ellyzar (2017) mengatakan “Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus dilakukan oleh unit organisasi atau pejabat secara sistematis dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan teknik analisis pekerjaan, teknik analisis bebankerja, atau teknik manajemen lainnya untuk memperoleh informasi tentang efektifitas dan efisiensi unit organisasi. Meshkati dalam (Tarwaka, 2015) menyatakan bahwa: “Beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan atau kesanggupan pegawai untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Dhania (2010) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Oleh karena itu, konsep beban kerja merupakan persyaratan tugas yang dibebankan kepada pegawai dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu di perusahaan.

### **2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

#### **1. faktor internal**

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi,kepuasan maupun persepsi.

#### **2. Faktor Eksternal**

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi pegawai.



a. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan(sarana dan prasarana dalam bekerja).

b. Organisasi Kerja

Pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam

1. faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

2. 2). Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti :

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi pegawai.

b) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

1).faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi,kepuasan maupun persepsi.

## 2). Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti :

### a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi pegawai.

### b) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan(sarana dan prasarana dalam bekerja).

### c) Organisasi Kerja

Pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam Organisasi Kerja. Pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam

## 1) faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

## 2) Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti :

### a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi pegawai.

### b) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

### c) Organisasi Kerja

Pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing pegawai.

#### **2.1.2.4 Indikator Beban Kerja**

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017):

- 1) Kondisi Kerja. Kondisi kerja adalah tentang seberapa baik pegawai memahaminya pekerjaannya.
- 2) Penggunaan Waktu Kerja. Jam kerja sesuai SOP pasti akan meminimalkan beban kerja pegawai.

- 3) Lingkungan kerja Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugasnya.

Indikator beban kerja menurut teori Tarwaka (2015), yaitu:

- 1) Bebab fisik. aktivitas fisik, d. H. Beban kerja yang memengaruhi gangguan kesehatan terkait pekerjaan seperti gangguan fisik, jantung, pernapasan, dan sensorik.
- 2) Stres mental. Stres mental adalah beban kerja yang timbul ketika seorang pegawai melakukan aktivitas mental/emosional di lingkungan kerjanya.
- 3) Muat waktu. Stres waktu adalah beban kerja yang terjadi ketika pegawai harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu yang ditentukan.

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi indikator beban kerja menurut teori Koesomowidjojo (2017) dan Tarwaka (2015), meliputi, Kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, tujuan yang dapat dicapai, lingkungan kerja, tekanan fisik, tekanan mental dan tekanan waktu.

#### **2.1.4 Kinerja**

Menurut Suwatno dan Priansa (2016) kinerja adalah pencapaian atau prestasi. Prestasi juga dapat diartikan sebagai pemenuhan pekerjaan, atau hasil pemenuhan pekerjaan. Efisiensi kerja adalah hasil dari proses buatan manusia. Efisiensi adalah hasil kerja yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan dan yang berkontribusi pada ekonomi. Jadi kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan itu.

Sinambela (2016) menyatakan bahwa kinerja terdiri dari melakukan pekerjaan dan memaksimalkan pekerjaan tersebut sesuai dengan kewajibannya

sehingga hasil yang diharapkan dapat dicapai. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan dalam proses perbaikan selama pelaksanaan pekerjaan untuk mengoptimalkan pencapaian pekerjaan atau kegiatan.

Menurut Mangkunegara dalam Ismail dan Sudarmadi (2019) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

#### **2.1.4.1 Indikator Kinerja**

- 1) Memiliki tujuan yang realistis.
- 2) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- 3) Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 4) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.
- 5) Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang dari sesuatu yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya dan dalam batasan waktu tertentu. Dari kinerja ini dapat diketahui kemampuan seseorang, karena dalam kinerja ini seseorang dituntut untuk melakukan tugasnya dengan baik dan cepat.

#### **2.1.4.2 Penilaian Kinerja**

Proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama , yaitu sebagai berikut :

##### *a. Timing*

Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja

setiap tahun. Sekali diawal pada saat melakukan perencanaan dan diakhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil . Diantara dua periode tersebut manajer harus meng-coah pekerjaannya setiap hari.

*b. Clarity*

Kita tidak dapat menilai seberapa baik melakukan pekerjaan dengan jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerja mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas diawal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan untuk memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.

*c. Consistency*

Proses penilaian yang efektif meningkat langsung dengan mission statement dan nilai-nilai organisasi . Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam mission statement.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Iklim organisasi, dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Kepemimpinan, Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan

peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi

- 3) Kualitas pekerjaan, Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.
- 4) Kemampuan kerja, untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
- 5) Inisiatif, merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
- 6) Motivasi, merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan
- 7) perlu memahami orang - orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- 8) Daya tahan/ kehandalan, Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.
- 9) Kuantitas pekerjaan, Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan

perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

10) Disiplin kerja, Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

Sutrisno (2016) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1) Faktor Individu

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. Role/ *Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasaperluoleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan, yang meliputi

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan



- f.* Supervisi
- g.* Desain organisasi
- h.* Pelatihan
- i.* Keberuntungan

Kinerja pegawai yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja pegawai. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab pegawai dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila pegawai melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat

digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam

mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016).

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada diorganisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016). Kinerja pegawai itu meningkat atau menurun dapat

dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah referensi yang digunakan oleh peneliti untuk perbandingan dan menjadi acuan untuk menyusun penelitian yang lebih lanjut. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1 penelitian terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera.	Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Terdapa tpengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2	Florida Dessy dan Putri Sannudin (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Tonasa.	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.
3	Melaty Purbaningrat dan Ketut Surya (2015)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan	Beban kerja (X) Kepuasan Kerja (Y)	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasankerja

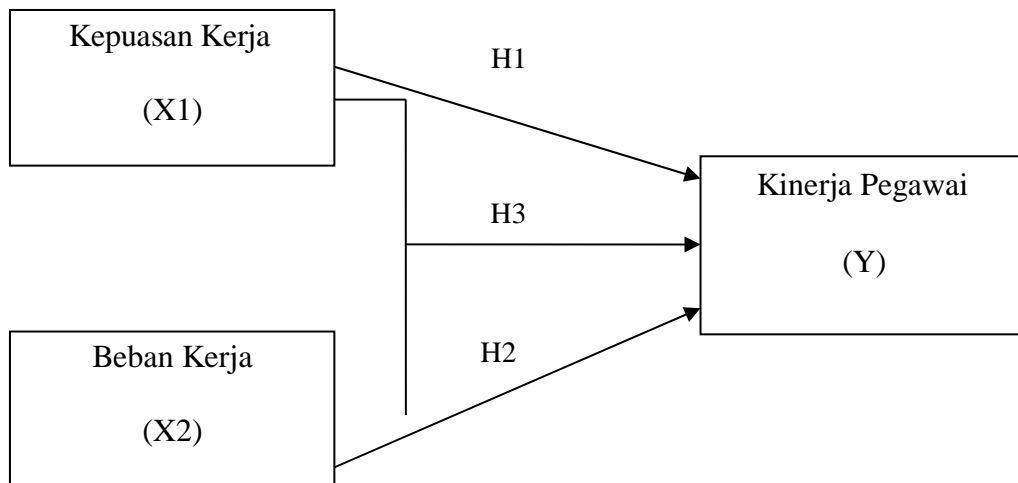
		Kerja Dengann stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi		
4	Dian Asriani (2018)	Pengaruh beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar	Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Berdasarkan hasil analisis statistik yang di peroleh, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel beban kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel lingkungan kerja.
5	Ivonne A.S. dan Sajang bati (2013)	Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung.	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan

				diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
--	--	--	--	--

### 2.3 Kerangka Berpikir

Pada gambar 2.1 dibawah ini menjelaskan bahwa bagaimana hubungan antara variable X1 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) dan bagaimana hubungan variabel X2 (beban kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) serta bagaimana pengaruh antara kedua variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Berdasarkan penjelasan diatas hubungan antara variabel kepuasan dan beban kerja dengan variabel kinerja pegawai diatas, maka penulisan merumuskan model penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1 kerangka berfikir**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (sugiyono,2018)

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan ini adalah :

H1 : Kepuasan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) puskesmas Banggae II Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

H2 : Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) Puskesmas Bnaggae II Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

H3 : Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Banggae Timur Kabupaten Majene

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Jenis penelitian ini dilakukan adalah penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu ekonomi, termasuk juga ilmu pendidikan. Sebagai langkah awal, mengumpulkan data sehubungan dengan topik menggunakan jurnal dan buku-buku yang dijadikan sumber referensi untuk memperoleh landasan teori dan cara menganalisis data. Langkah selanjutnya yaitu pendekatan penelitian dengan cara meneliti pada subjek tertentu dan kesimpulannya hanya berlaku pada subjek tertentu.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Lokasi**

Lokasi yang akan menjadi pusat penelitian pada penelitian ini adalah Puskesmas Banggae II Kec. Banggae Timur Kabupaten Majene.

##### **3.2.2 waktu penelitian**

Rencana lama waktu yang dibutuhkan pada penelitian kali ini adalah 2 (Dua) Bulan sejak surat ijin penelitian diterbitkan.

#### **3.3 Jenis dan sumber data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif.

### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder :

1. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari *subyek* penelitian dalam hal ini memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrument-instrumen yang telah ditetapkan menggunakan kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari study kepustakaan antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas kelompok obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:80).

Berdasarkan penjelasan diatas maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada puskesmas Banggae II Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebanyak 79 yaitu terdiri dari 37 pegawai negeri sipil (PNS) dan 42 non pegawai negeri sipil (PNS)

#### 3.4.2 Sampel

Menurut sugiono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2019: 109) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi



jika populasinya lebih besar 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden. Dengan demikian metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasinya digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil dan juga populasi penelitian yang tidak terlalu banyak sehingga masih bisa dijangkau oleh penulis.

### **3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2017:38).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

##### 1. Variabel Independen (X)

Sugiyono (2017) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1) beban kerja (X2). Dalam penelitian ini motivasi dan kepuasan kerja menjadi variabel independen yang dapat mempengaruhi dependen yaitu kinerja pegawai dalam hal ini kepuasan kerja di lambangkan sebagai (X1) dan beban kerja (X2)

##### 2. Variabel dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini kinerja karyawan yang diberi symbol(Y).Sedangkan menurut Martono (2015) variabel terikat/Dependent merupakan variabel yang diakibatkan atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y)

### 3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015), definisi operasional variabel penelitian adalah atribut atau properti atau nilai dari suatu objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk penyelidikan dan dari situ kemudian ditarik kesimpulan.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah situasi yang nyaman oleh karyawan/pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.	1. Gaji 2. Pekerjaan 3. Rekan kerja 4. Promosi  ( Zainal, 2014)	Skala <i>Likert</i>  5,4,3,2,1

2.	Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah segala hal yang dibebankan kepada karyawan/pegawai terkait pekerjaan dan diharapkan untuk mampu memberikan segala kemampuannya dalam bekerja.	1. Kondisi Kerja 2. Waktu Kerja 3. Lingkungan Kerja  (Koesomowidjojo, 2017)	Skala <i>Likert</i>  5,4,3,2,1
3.	Kinerja (Y)	Kinerja bisa juga dikatakan apresiasi yang diberikan kepada setiap pegawai/karyawan atas pencapaian atau hasil kerjanya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian  (Robbins,2016)	Skala <i>Likert</i>  5,4,3,2,1

### 3.6 Metode pengumpulan data

#### 3.6.1 Wawancara

Wawancara merupakan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung dengan maksud tertentu. peneliti bertindak sebagai pewawancara

(*interviewer*) dan narasumber atau responden bertindak sebagai yang diwawancarai (*interviewee*).

### 3.6.2 kuesioner(Angket)

Yaitu dengan menyebar kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dngan variabel yang akan diteliti di organisasi tersebut. Selanjutnya akan dianalisis bagaimana jawab-jawaban pegawai tersebut.

Dalam pengukuran variabel tersebut digunakan Skala *Likert* . Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena social (Bahrn, Alifah, & Mulyono, 2018).

**Tabel 3.2 Skala *Likert***

No.	<i>Skala Likert</i>	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber : Bahrn, Alifah & Mulyono, 2018)

### 3.7 Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sugiyono (2014). Analisis deskriptif dimaksud untuk mendapatkan gambarn pembayaran hasil penelitian masing-

masing variabel secara kategorika.

### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah pengujian instrumen yang digunakan untuk mengetahui dukungan suatu item terhadap skor total. Untuk menguji validitas setiap butir instrumen, skor-skor yang ada pada butir instrumen yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Sebuah item akan memiliki validitas yang tinggi jika skor tersebut memiliki dukungan yang besar terhadap skor total. Dukungan setiap butir item dinyatakan dalam bentuk korelasi sehingga untuk mendapatkan validitas suatu item digunakan rumus korelasi. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan rumus product moment Pearson (Novikasari, 2016)

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS dimana hasil pengolahan data  $r$  hitung kemudian dikonsultasikan dengan  $r$  table dengan taraf signifikan 0,05. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika  $r$  hitung  $<$   $r$  table maka dikatakan instrument tersebut tidak valid.

#### **3.7.2.1 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 40 pegawai Puskesmas Banggae II Kec. Banggae Kabupaten Majene, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS 22.0 for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

1. Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut

reliabel.

2. Jika  $r$ -alpha negatif dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak

reliabel.

a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka reliable

b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 (Priyatno, 2013).

### **3.8 Uji asumsi klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS)

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Pengujian ini untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya (Mardiatmoko, 2020). Cara lain uji normalitas adalah dengan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

### **3.8.2 Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinieritas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance nya. Jika nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $> 0,1$  maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Mardiatmoko, 2020).

### **3.8.3 Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variable-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020)

## **3.9 Teknik Analisis Data**

### **3.9.1 Regresi Linear Berganda**

Regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, baik



parsial maupun simultan (sunyoto 2012). Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas ( $X_{1,2,3,\dots,n}$ ) terhadap variabel terikat (Y) rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

eKeterangan:

$$Y = \text{Kinerja}$$

Pegawaia = konstanta regresi

$b_1$  = koefisien regresi Kepuasan Kerja

$b_2$  = koefisien regresi Beban Kerja

$x_1$  = Kepuasan Kerja

$x_2$  = Beban Kerja

e = Margin eror

### 3.9.2 Uji Hipotesis

#### 3.9.2.1 Uji secara parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh atau tidak, dengan criteria pengujian ;

$H_0$  ditolak  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

$H_0$  diterima jika  $H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

### 3.9.2.2 Uji secara simultan (uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji model regresi atau pengaruh kepuasan kerja, dan beban kerja secara bersama- sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dengan kriteria pengujian ;

$H_0$  ditolak  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

$H_0$  diterima jika  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

### 3. 9.2.3 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (2) digunakan untuk mengetahui presentase sambungan pengaruh variabel independent secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variabel independen yang digunakan pada model, mampu menjelaskan variasi variabel independen . nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Harsa. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
- Astika, Rika. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand maleo Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ayu, S., & Rosli, M. S. Bin. (2020). Uji reliabilitas instrumen penggunaan SPADA (Sistem Pembelajaran dalam Jaringan). *Biomatika*, 6(1), 145–155.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). Antecedent Kinerja Pegawai. *Eureka Media Aksara*, 4(1), 1–23.
- Delvi, Imelia. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Gunawan, A. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 98066.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Melati, P., Yo, P., Bagus, I., & Surya, K. (2015). Putu Melati Purbaningrat Yo 1

- Fakultas Ekonomi Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Novikasari, I. (2017). Uji Validitas Instrumen. *Seminar Nasional Riset Inovatif 2017*, 1(1), 530–535. <https://eproceeding.undiksha.ac.id/index.php/senari/article/download/1075/99>
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>
- Purba, Y. O., Fadhilaturrahmi, Purba, J. T., & Siahaan, K. W. A. (2021). *Teknik Uji Instrumen Penelitian Pendidikan*. 76.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21, 16–30. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>
- Viktor Handrianus Pranatawijaya<sup>1</sup>), Widiatry<sup>2</sup>), Ressa Priskila<sup>3</sup>), P. B. A. A. P. (2019). Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert dan Guttman. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Yusup, F. (2018). UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN KUANTITATIF. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>
- Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, Mochammad Djudi Mukzam, I. R. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 157–162.