

SKRIPSI



**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN DARAT**

Disusun oleh:

Nama : Roni Widiantoro
NPM : 1933072119
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2023



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN DARAT**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan
Oleh:

NAMA : RONI WIDIANTORO
NPM : 1933072119
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MSDMA

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2023

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

NAMA : RONI WIDIANTORO
NPM : 1933072119
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN
SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL
PERHUBUNGAN DARAT

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 14 Desember 2023

Pembimbing



(PORMAN LUMBAN GAOL, S.Si., MM.)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada 27 Desember 2023.

Ketua merangkap Anggota



(Dr. Hamka, MA.)

Sekretaris merangkap Anggota



(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

Anggota



(Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Roni Widiatoro
NPM : 1933072119
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat”** merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku..

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, Desember 2023

Penulis,



(Roni Widiatoro)

NPM 1933050210

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat”**, sebagai salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan (D4) pada Program Studi Manajemen SDM Politeknik STIALAN Jakarta.

Segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., M.A., selaku Direktur Politeknik STIALAN Jakarta beserta seluruh staf Politeknik STIALAN Jakarta.
2. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M selaku Dosen pembimbing yang telah membimbing, memberi saran sehingga skripsi dapat diselesaikan dengan baik.
3. Kepala Bagian SDM dan Umum beserta jajaran staf yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama menjalani penelitian skripsi.
4. Bapak dan Ibu Dosen Politeknik STIALAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
5. Seluruh staf Bagian SDM dan Umum yang telah memberikan semangat dan saran selama melaksanakan penelitian;
6. Rekan-rekan mahasiswa Politeknik STIALAN Jakarta yang telah memberi bantuan, masukan dan motivasi dalam penyelesaian tugas akhir ini;
7. Keluarga tercinta yang senantiasa mendukung secara moril sehingga penulis dapat menyelesaikan jenjang Diploma IV.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan saran dan masukan untuk penyempurnaan skripsi agar menjadi masukan bagi penelitian di masa datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Jakarta, Desember 2023

Roni Widiantoro

ABSTRAK

Roni Widiatoro, 1933072119

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN DARAT.

Tugas Akhir, 72 halaman, 5 bab, 22 tabel, 6 gambar

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan darat. Variabel bebas adalah beban kerja pegawai. Variabel terikat adalah kepuasan kerja pegawai. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat dengan sampel 40 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner menggunakan skala likert. Teknik pengolahan data dengan editing, skoring dan tabulating. Analisis data menggunakan program SPSS dengan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji regresi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. Hasil analisis menunjukkan nilai Rhitung 0,599 yang berarti $0,599 \geq 0,304$. Maka terdapat hubungan yang positif antar variabel. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung adalah 7,360 dan nilai ttabel 2,021. Maka dapat disimpulkan $7,534 > 2,021$ sehingga variabel beban kerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Besarnya pengaruh kedua variabel 59,9%. Dimensi yang mempunyai kontribusi besar untuk mengukur beban kerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Rekomendasi penelitian yaitu melakukan suasana kondusif lingkungan kerja serta memberikan waktu istirahat yang cukup dan penyetaraan gender dalam disposisi pekerjaan. Saran penelitian lanjutan adalah dengan menambah indicator pada faktor internal beban kerja terkait factor psikis pegawai.

Kata Kunci: beban kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Roni Widianoro, 1933072119

THE EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN THE SECRETARIAT OF THE DIRECTORATE GENERAL OF LAND TRANSPORTATION.

Final Project, 72 pages, 5 chapters, 22 tables, 6 pictures

The study aims to determine the effect of employee workload on employee job satisfaction within the Secretariat of the Directorate General of Land Transportation. The independent variable is employee workload. The dependent variable is employee job satisfaction. The method used is descriptive quantitative. The study population was State Civil Service employees within the Secretariat of the Directorate General of Land Transportation with a sample of 40 employees. The data collection technique was carried out with a questionnaire using a Likert scale. Data processing techniques with editing, scoring and tabulating. Data analysis using the SPSS program with validity test, reliability test, normality test, regression test and hypothesis testing. The results showed that the employee workload variable had a significant positive effect on the employee job satisfaction variable within the Secretariat of the Directorate General of Land Transportation. The analysis results show the Rcount value of 0.599 which means $0.599 \geq 0.304$. Then there is a positive relationship between variables. The t test results show the tcount value is 7.360 and the ttable value is 2.021. So it can be concluded that $7.534 > 2.021$ so that the employee workload variable affects employee job satisfaction. The magnitude of the influence of the two variables is 59.9%. Dimensions that have a large contribution to measuring workload are internal factors and external factors. The research recommendation is to create a conducive atmosphere for the work environment and provide adequate rest time and gender equality in work disposition. Suggestions for further research are to add indicators to the internal factors of workload related to employee psychological factors.

Keywords: workload, job satisfaction.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah/ Fokus Penelitian	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Teori	10
1. Beban Kerja	10
2. Kepuasan Kerja.....	21
3. Penelitian Terdahulu	30
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya.....	31
C. Kerangka Berpikir	32
D. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Metodologi Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi.....	34

2. Metode Pengambilan Sampel	35
C. Teknik Pengumpulan Data	36
1. Observasi	36
2. Kuesioner	36
D. Instrumen Penelitian.....	37
E. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen	39
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	40
1. Pengolahan Data	41
2. Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	44
A. Penyajian Data.....	44
1. Kualitas Instrumen Penelitian.....	47
2. Analisa Deskripsi Responden	51
3. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)	56
4. Analisa Data.....	58
B. Pembahasan	61
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	62
1. Beban Kerja	62
2. Kepuasan Kerja.....	63
BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67
<i>DAFTAR PUSTAKA</i>.....	69
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Sekretariat Ditjen Perhubungan Darat	2
Tabel 1.2 Proyeksi Kebutuhan ASN 5 Tahun ke depan di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat	3
Tabel 1.3 Sasaran dan Capaian Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Tahun 2023	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Skala dan Skor Variabel Bebas dan Terikat.....	37
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 4.1 Analisis Kuisisioner Variabel Beban Kerja.....	44
Tabel 4.2 Analisis Kuisisioner Variabel Kepuasan Kerja	45
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Beban kerja (X).....	48
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	49
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X).....	50
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	50
Tabel 4.7 Deskripsi Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.8 Deskripsi Responden Berdasar Usia	52
Tabel 4.9 Deskripsi Responden berdasar Unit Kerja	53
Tabel 4.10 Deskripsi Responden Berdasar Pendidikan	54
Tabel 4.11 Deskripsi Responden Berdasar Masa Kerja.....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi.....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji t	59
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	60
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 4.1 Deskripsi Responden berdasar Jenis Kelamin	52
Gambar 4.2 Deskripsi Responden berdasar Usia	53
Gambar 4.3 Deskripsi Responden berdasar Unit Kerja Bagian	54
Gambar 4.4 Deskripsi Responden berdasar Pendidikan	55
Gambar 4.5 Deskripsi Responden berdasar Masa Kerja.....	56



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan (Widianingrum, 2015).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru didalam organisasi. Saat ini perkembangan bisnis yang semakin pesat bahkan persaingan di dunia usaha semakin banyak menuntut para sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Ini menunjukkan bahwa aset paling penting yang harus dimiliki organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia yang bekerja di dalam organisasi. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dikatakan dapat tercapai bukan hanya dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pada pekerjaan tersebut. Capaian suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi harus selalu memacu kinerja pegawainya dengan harapan mampu mencapai keselaraan di setiap bagian-bagian unit kerja, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Sebagai institusi publik, Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat bertanggung jawab melaksanakan tugas dan fungsi secara akuntabel untuk mencapai tujuan organisasi. Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat mengemban amanah menjadi organisasi pemerintah yang profesional,

yang dapat memfasilitasi dan mendukung mobilitas masyarakat, melalui suatu layanan transportasi darat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, maka sesuai tugas fungsi, Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian pelayanan, dukungan teknis dan administrasi kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.

Dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi, Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat memiliki sumber daya manusia yang berjumlah 238 orang, yang terdiri atas 153 Pegawai Negeri Sipil/ PNS dan dibantu oleh 95 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri/ PPNPN, yang terbagi ke dalam 4 Bagian, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat

No.	Unit Bagian	Jumlah Pegawai		
		PNS	PPNPN	PNS + PPNPN
1	Bagian Perencanaan	27	17	44
2	Bagian Keuangan	32	11	43
3	Bagian SDM dan Umum	66	56	112
4	Bagian Hukum dan Humas	28	11	39
Jumlah Total		153	95	238

Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat (2023)

Berdasarkan jumlah pegawai pada masing-masing unit bagian di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, dapat dilihat komposisi dari setiap Bagian, jumlah tersebut dinilai masih belum sesuai akan analisis beban kerja dimana Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat melayani sejumlah 3.610 pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. Untuk itu, dalam setiap pelaksanaan tugas dan fungsi,

setiap sumber daya di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat dituntut mampu meningkatkan kinerja dalam pencapaian sasaran organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang mengampu tugas dan fungsi pada lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat memiliki kelebihan beban kerja.

Tabel 1.2. Proyeksi Kebutuhan ASN 5 Tahun ke depan di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat

No	Nama Unit Organisasi dan Nama Jabatan	Bezetting Pegawai Saat Ini	Kebutuhan Pegawai Berdasarkan ABK	Jumlah yang akan Pensiun dalam 5 tahun (2023-2027)	Pegawai yang Dibutuhkan dalam 5 tahun (2023-2027)
1	Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat	153	212	15	59

Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat (2023)

Kelebihan beban kerja ini dapat terlihat dari adanya beberapa pegawai yang mendapatkan tugas dan fungsi tidak sesuai dengan tugas fungsi jabatannya, bahkan terdapat pegawai yang mendapatkan beban kerja berlebih di luar jabatan yang diampu saat ini. Seperti contoh adalah pegawai 'X' dengan jabatan Pengelola Anggaran Belanja Pegawai pada Bagian SDM dan Umum, dimana tugas dan fungsi dalam kesehariannya bukan di bidang pengelolaan anggaran melainkan menangani organisasi serta reformasi birokrasi. Contoh lain didapatkan pada pegawai 'Y', dimana jabatan yang diampu adalah Analis Organisasi dan Tata Laksana, sedangkan pekerjaan yang diampu selain melaksanakan penataan tata laksana, juga melaksanakan tugas di bidang perencanaan dan mutasi pegawai. Dari contoh tersebut, dapat dikatakan bahwa

terdapat ketidaksesuaian jabatan dengan pekerjaan, serta terdapat indikasi kelebihan beban kerja pada setiap pegawai.

Alasan lain mengapa masalah sumber daya dianggap patut mendapat perhatian khusus adalah karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Kepuasan pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Masyarakat memandang kinerja pegawai masih rendah. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif. Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kepuasan yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan timbal balik yang tinggi di antara anggota – anggotanya. Artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Guna mencapai sasaran, maka sebagai acuan ukuran kinerja ditetapkan indikator kinerja kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Tahun 2023, sebagaimana berikut ini:

Tabel 1.3. Sasaran dan Capaian Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat
Jenderal Perhubungan Darat Tahun 2023

No	SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		SATUAN	TARGET 2023	CAPAIAN TWII
(1)	(2)		(3)		(4)	(5)	(6)
1	SK1	Meningkatnya Kapabilitas Sistem Informasi dan Teknologi Ditjen Perhubungan Darat	IKK 1	Indeks SPBE Kementerian Perhubungan	Nilai	3,70	3,32
2	SK2	Meningkatnya Kualitas Tata Kelola Kebijakan, Regulasi, dan Hukum	IKK 1	Indeks Reformasi Hukum Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	75	36,4
			IKK 2	Indeks Kualitas Kebijakan Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	78	100
3	SK3	Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi Ditjen Perhubungan Darat	IKK 1	Indeks Kelembagaan Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	79,5	78,5
			IKK 2	Indeks Profesionalisme ASN Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	74	72
			IKK 3	Indeks Tata Kelola Manajemen ASN Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	0,96	0,77
4	SK4	Meningkatnya Birokrasi Ditjen Perhubungan Darat Akuntabel	IKK 1	Nilai SAKIP Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	80,44	80,44
			IKK 2	Indeks Pengawasan Kearsipan Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	92	91,9
			IKK 3	Indeks Maturitas SPIP Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	3,15	3,578
			IKK 4	Indeks Perencanaan Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	84	7,81

No	SASARAN KEGIATAN		INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		SATUAN	TARGET 2023	CAPAIAN TWII
			IKK 5	Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	75	76,6
			IKK 6	Indeks Pengelolaan Keuangan Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	97,54	48,26
			IKK 7	Indeks Pengelolaan Aset Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	80	56,5
			IKK 8	Tingkat Penyelenggaraan Perkantoran Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	73	71
5	SK5	Meningkatnya Kualitas Layanan Komunikasi dan Informasi Publik Ditjen Perhubungan Darat	IKK 1	Indeks Kepemimpinan Perubahan Ditjen Perhubungan Darat	Nilai	25	24,15
			IKK 2	Reputasi Positif Direktorat Jenderal Perhubungan Darat	Nilai	80	52,9
6	SK6	Meningkatnya Kapabilitas Kerjasama dan Kemitraan Ditjen Perhubungan Darat	IKK 1	Kualitas Pelaksanaan Kerjasama dan Kemitraan Transportasi Darat	Nilai	86	37

Sumber : Laporan Monitoring Capaian Kinerja Sekretariat Ditjen Perhubungan Darat (2023)

Berdasarkan tabel capaian kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, terlihat sasaran target dan realisasi atas kinerja organisasi, dimana capaian tersebut tercapai atas Kerjasama antar lini bagian dan pegawai dalam mencapai target kinerja. Pencapaian kinerja yang belum terpenuhi akan dimonitor dan dievaluasi untuk pencapaian target kedepannya. Sehingga

diperlukan pemetaan beban kerja agar merata dan tercapai dalam pencapaian sasaran kinerja.

Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi pegawai yang menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja pegawai yang baik merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi. Organisasi harus dapat selalu memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya, karena organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien apabila kinerja pegawainya buruk, salah satunya dengan mengamati kepuasan kerja pegawai. Menurut Eliyana et al (2019), kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif.

Peran pegawai dalam unit kerja merupakan salah satu faktor yang sangat vital untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari organisasi. Apabila pegawai memiliki kinerja yang baik/tinggi, maka organisasi tersebut dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan. Sebaliknya, bila kinerja karyawan menurun, maka hal tersebut dapat merugikan organisasi.

Pada unit kerja Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat khususnya di Bagian SDM dan Umum, dimana seharusnya tingkat manajemen SDM berjalan dengan baik, justru terlihat adanya beban kerja berlebih dan ketimpangan beban kerja, yang menyebabkan adanya kesenjangan dan *gap* antar pegawai. Masalah tersebut ditengarai menyebabkan ketidakpuasan yang berujung dengan kinerja organisasi yang tidak stabil dan kurang optimal. Maka dari hal tersebut, beban kerja menjadi variabel bebas yang akan diteliti.

Kepuasan kerja pegawai merupakan tonggak utama dalam menjalankan aktivitas kerja pegawai, baik dalam perusahaan ataupun dalam organisasi. Seperti dikatakan Mangkunegara (2013) kepuasan kerja adalah suatu perasaan

yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, maupun mutu pengawasan. Robbins dan Judge (2016:46) mengatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitupula sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Pegawai yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas atas pekerjaannya.

Kepuasan kerja dari pegawai di dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati didalam pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Sedangkan kepuasan kerja pegawai di luar pekerjaan merupakan pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan dan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Selain itu kepuasan kerja merupakan kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ada upaya optimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan segenap kemampuan yang dimiliki. Hal ini lebih lanjut akan menunjang peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan oleh unit kerja. Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi

oleh beberapa hal, salah satunya yakni beban kerja. Beban kerja yang tinggi dan tidak merata antar pegawai akan memicu kontradiksi dan gejala dalam organisasi, namun beban kerja kerja berlebih tidak kasat secara mata.

Sesuai dengan penjelasan diatas khususnya pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, maka Peneliti ingin menggali lebih dalam mengenai “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat?”

B. Rumusan Masalah/ Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti berdasarkan dari latar belakang adalah “Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat?”

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan diharapkan akan dapat memberikan manfaat dalam berbagai aspek yang berkaitan sebagai berikut :

1. Manfaat akademik

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan penulis terkait penerapan Beban Kerja dan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia aparatur.

2. Manfaat praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam upaya dalam memberikan Kepuasan kepada Pegawai pada Direktorat Perhubungan Darat.