

SKRIPSI



PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT

Disusun Oleh: :
Nama : Nabella Zakiyanti
NPM : 2020011089
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

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

JAKARTA, 2024



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

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana

**NAMA : NABELLA ZAKIYANTI
NPM : 2020011089
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MSDMA**

SKRIPSI

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

JAKARTA, 2024

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NABELLA ZAKIYANTI
NPM : 2020011089
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT

DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK DIPERTAHANKAN PADA
(20 MEI 2024)

Pembimbing



Dr. Hamka, MA

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada (20 Mei 2024)

Ketua merangkap Anggota



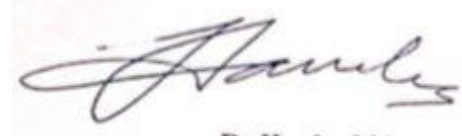
Porman Lumban Gaol, S.Si., MM.

Sekretaris merangkap Anggota



Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA.

Anggota



Dr. Hamka, MA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya serta kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat“. Shalawat serta salam tercurah pada tauladan kita Nabi Muhammad SAW, keluarganya, dan para sahabatnya.

Dengan penuh kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada Bapak Dr. Hamka, MA selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis memberikan bimbingan dan masukan dengan baik, cermat serta bijaksana dan semua pihak yang langsung maupun tidak langsung, turut membantu serta memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada :

1. Orang tua, Adik, Nenek, Almarhum Kakek dan saudara tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada penulis untuk semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS.,MBA, selaku Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur dan Pembimbing Akademik.
3. Bapak Muhammad Noval, SST., M.E. selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan banyak masukan serta saran kepada penulis dalam menyusun skripsi.
4. Bapak Wahid Riyanto SE selaku Kepala Sub Bagian Umum yang telah memberikan kesempatan dan membantu penulis dalam mendapatkan informasi di Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat.
5. Ibu Marlyne Brillianty Prabandari SST selaku Pegawai Statistisi Muda yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menggali informasi di Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat.

6. Para pegawai Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat yang telah menyambut baik penulis serta membantu dalam mengumpulkan data dan informasi terkait penelitian.
7. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur 2020 yang telah mendukung, membantu memberikan saran dan informasi kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan kegiatan ini belum sempurna dan masih terdapat kekurangan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis. Semoga laporan penelitian yang disusun ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Jakarta, 13 Mei 2024

Nabella Zakiyanti

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Nama : Nabella Zakiyanti
Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di
Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BPS Kota Administrasi Jakarta Barat. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier sederhana dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan jumlah populasi dengan sampel sama sebanyak 33 yang merupakan seluruh pegawai BPS Kota Administrasi Jakarta Barat. Hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa $Y = 11,280 + 1,634X$ dan koefisien regresi bernilai positif. Kemudian hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi diperoleh nilai sebesar $0,001 < 0,05$ dan diketahui nilai t_{hitung} sebesar $8,580 > t_{tabel}$ 2,040, serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,704 dan dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 70,4% dan 29,6% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain. Penelitian ini merekomendasikan BPS Kota Administrasi Jakarta Barat untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan hasil ABK, melakukan pengukuran beban kerja, dan pengukuran kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci : Beban Kerja; Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

<i>Name</i>	:	Nabella Zakiyanti
<i>Title</i>	:	<i>The Influence of Workload on Employee Job Satisfaction at the West Jakarta Central City Administration Statistics Agency</i>

This study was conducted to test the impact of the workload on employee satisfaction in the West Jakarta City Administration BPS. The type of research method used is a quantitative approach with simple linear regression data analysis techniques and data collection techniques through a questionnaire with a population number of samples equal to 33 representing the entire staff of BPS City Administration West Jakarta. Research finds that the workload has a significant influence on employee job satisfaction. This result was demonstrated by simple linear regression test results showing that $Y = 11,280 + 1,634X$ and the regression coefficient value is positive. Then the results of the t test showed that the significance value obtained value of $0,001 < 0,05$ and known value of $8,580 > t_{table} 2,040$, as well as the determination factor (R square) of 0,704 and it can be concluded that the influence of the workload variable on employee satisfaction is of 70,4% and the other 29,6% are influenced or explained by other variables. The study recommends that the BPS of the West Jakarta City Administration adjust the needs of employees to the results of the ABK, carry out workload measurements, and measurement of employee satisfaction.

Keywords: Workload; Job Satisfaction.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI	iv
(PAKTA INTEGRITAS).....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Permasalahan	13
C. Tujuan penelitian.....	13
D. Manfaat penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Tinjauan Teori	15
B. Penelitian terdahulu.....	28
C. Definisi Operasional Variabel Dan Indikatornya	32
D. Kerangka Berpikir.....	34
E. Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Metode Penelitian.....	36
B. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling	37
C. Teknik Pengumpulan Data	39
D. Instrumen Penelitian.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	46
A. Penyajian Data	46

B. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instruman	57
C. Pembahasan	68
D. Sintesis Pemecahan Masalah	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	82

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian	34
Gambar 2 Macam-macam Teknik Sampling.....	38
Gambar 3 Bagan Susunan Organisasi BPS Kota Jakarta Barat	47
Gambar 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai BPS Kota Jakarta Barat.....	48
Gambar 5 Presentase Jumlah Pegawai BPS Kota Jakarta Barat Berdasarkan Jabatan.....	49
Gambar 6 Presentase Jumlah Pegawai BPS Kota Jakarta Barat Berdasarkan Unit Bagian	50

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

<i>Table I Jumlah Pegawai BPS Kota Jakarta Barat</i>	<i>2</i>
<i>Table II Rekapitulasi Jabatan Hasil ABK Di Lingkungan BPS Tahun 2021</i>	<i>3</i>
<i>Tabel III Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tujuan BPS Kota Jakarta Barat Tahun 2023</i>	<i>8</i>
<i>Table IV Penelitian Terdahulu</i>	<i>28</i>
<i>Table V Definisi Operasional & Indikator Penelitian</i>	<i>32</i>
<i>Table VI Jumlah Pegawai BPS Kota Jakarta Barat</i>	<i>37</i>
<i>Table VII Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai BPS Kota Jakarta Barat</i>	<i>48</i>
<i>Table VIII Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan Pegawai BPS Kota Jakarta Barat</i>	<i>49</i>
<i>Table IX Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Bagian Pegawai BPS Kota Jakarta Barat</i>	<i>51</i>
<i>Table X Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja (X)</i>	<i>52</i>
<i>Table XI Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)</i>	<i>52</i>
<i>Table XII Analisis Kuesioner Variabel Beban Kerja (X)</i>	<i>53</i>
<i>Table XIII Analisis Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)</i>	<i>54</i>
<i>Table XIV Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)</i>	<i>57</i>
<i>Table XV Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)</i>	<i>58</i>
<i>Table XVI Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)</i>	<i>58</i>
<i>Table XVII Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)</i>	<i>60</i>
<i>Table XIX Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)</i>	<i>61</i>
<i>Table XX Hasil Uji Normalitas</i>	<i>62</i>
<i>Table XXI Hasil Uji Multikolonieritas</i>	<i>63</i>
<i>Table XXII Hasil Uji Autokorelasi</i>	<i>64</i>
<i>Table XXIII Hasil Uji Heterokedastisitas</i>	<i>64</i>
<i>Table XXIV Hasil Uji Regresi Linier Sederhana</i>	<i>65</i>
<i>Table XXV Hasil Uji T</i>	<i>66</i>
<i>Table XXVI Hasil Uji Koefisien Determinasi</i>	<i>67</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen terdiri dari tiga aspek, yaitu sumber daya, pengelolaan, dan tujuan. Manajemen adalah mengelola secara keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam organisasi agar hasil sesuai dengan tujuan organisasi (Sinambela & Sinambela, 2019). Pengelolaan difokuskan kepada manusia karena mereka yang bertanggung jawab dalam merencanakan, menggunakan, dan mengawasi berbagai sumber daya seperti tenaga kerja, alat kerja, dan sebagainya. Organisasi harus mengutamakan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yakni sumber daya yang mempunyai perasaan, kemampuan, akal, keterampilan, dan dorongan/motivasi.

Pada organisasi publik ataupun swasta, SDM menjadi tenaga kerja penggerak sumber daya yang lainnya seperti alat kerja, modal, dan sebagainya. Oleh sebab itu organisasi harus memiliki SDM yang bermutu. Dapat dikatakan, jika organisasi memiliki sumber daya yang sangat banyak tetapi jika tidak diikuti dengan keahlian yang tepat tidak berjalan efektif karena tidak dapat dimanfaatkan. Karena SDM dapat menghasilkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas organisasi (Rivai, 2006). Untuk itu, kemampuan SDM akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dan pencapaian suatu organisasi. Walaupun organisasi mempunyai teknologi yang canggih dan perkembangan informasi yang cepat serta memiliki modal dan bahan yang mencukupi tidak akan tercapai tujuan jika tanpa adanya dukungan dari SDM yang memiliki potensi.

Manajemen SDM merupakan suatu strategi yang mendasar mengenai keahlian, perkembangan, motivasi, dan manajemen pengorganisasian seluruh sumber daya. Salah satu tujuan dari pengembangan manajemen SDM adalah

untuk menciptakan budaya kerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mengembangkan program yang akan memastikan keberhasilan organisasi serta meningkatkan kinerja seluruh sumber daya manusia dengan cara bertanggungjawab secara etis, strategis, dan sosial (Rivai, 2006). Dalam mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, pimpinan dibantu oleh pegawainya untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Kontribusi pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan pimpinan. Apabila pegawai mempunyai kinerja yang unggul maka akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan organisasi.

Badan Pusat Statistik (BPS) ialah instansi negeri yang bertugas dan mempunyai tanggung jawab untuk menyediakan data dalam pembangunan nasional. Berdasarkan Undang-Undang Statistik No.16 tahun 1997, BPS memiliki tugas melaksanakan statistik nasional yang terintegrasi untuk membina Sistem Statistik Nasional yang efektif, efisien, dan unggul. BPS membentuk kantor perwakilan pada setiap Provinsi, salah satunya yaitu BPS Kota Jakarta Barat yang bertanggung jawab menyajikan data statistik dasar yang disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan. Dalam menjalankan tanggung jawabnya, BPS Kota Jakarta Barat memiliki pegawai berjumlah 33 orang sebagai berikut:

Table I Jumlah Pegawai BPS Kota Jakarta Barat

Jabatan	Jumlah
Jabatan Struktural	2
Jabatan Fungsional Statistisi	21
Jabatan Pranata Komputer	1
Jabatan Fungsional Umum	4
Petugas Kebersihan dan Pramubakti	2
Petugas Keamanan	3
Jumlah	33

Sumber : Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Barat 2023

Dalam upaya menyediakan SDM yang bermutu dan berpengalaman, pegawai BPS Kota Jakarta Barat memiliki banyak kesempatan untuk mengikuti diklat perjenjangan, diklat teknis, dan diklat fungsional yang diadakan oleh BPS dan organisasi lain untuk meningkatkan kemampuan mereka. BPS Kota Jakarta Barat juga membuka kesempatan bagi penawaran beasiswa untuk meningkatkan pendidikan pegawai, baik yang diadakan oleh BPS RI maupun dari kementerian/lembaga lain.

Lebih dari 70% pegawai BPS Kota Jakarta Barat pada tahun 2023 berpendidikan S1 ke atas. Ini menunjukkan bahwa sumber daya yang dimiliki BPS Kota Jakarta Barat sangat unggul. Namun, jumlah pegawai masih kurang memadai dibandingkan dengan beban kerja dan kebutuhan organisasi. Menurut Keputusan Kepala BPS No.281 tahun 2021 tentang Rekapitulasi Jabatan Hasil ABK Di Lingkungan BPS tahun 2021, menyatakan bahwa kebutuhan jumlah pegawai BPS Kota Jakarta Barat berjumlah 58 orang yang perincian sebagai berikut:

Table II Rekapitulasi Jabatan Hasil ABK Di Lingkungan BPS Tahun 2021

No.	Jabatan	Kelas Jabatan	Kebutuhan Pegawai
1	Kepala BPS Kota Jakarta Barat	12	1
2	Kepala Subbagian Umum	9	1
3	Statistisi Ahli Madya	11	1
4	Statistisi Ahli Muda	9	12
5	Statistisi Ahli Pertama	8	12
6	Statistisi Penyelia	8	1
7	Statistisi Mahir	7	2
8	Statistisi Terampil	6	3
9	Pranata Komputer Ahli Madya	11	1
10	Pranata Komputer Ahli Muda	9	2

No.	Jabatan	Kelas Jabatan	Kebutuhan Pegawai
11	Pranata Komputer Ahli Pertama	8	3
12	Pranata Komputer Penyelia	8	1
13	Pranata Komputer Mahir	7	1
14	Pranata Komputer Terampil	6	1
15	Pustakawan Mahir	7	1
16	Pustakawan Terampil	6	1
17	Analisis Pengelola Keuangan APBN Ahli Muda	10	2
18	Pengolah Data	6	5
19	Pranata Keuangan APBN Mahir	8	1
20	Pranata SDM Aparatur Mahir	7	1
21	Pranata SDM Aparatur Terampil	6	1
22	Penata Laksana Barang Terampil	7	1
23	Pengolah Data	6	1
24	Pranata Kearsipan	6	1
25	Pengelola Barang Milik Negara	6	1
Jumlah			58

Sumber : Keputusan Kepala BPS No.281 tahun 2021 tentang Rekapitulasi
Jabatan Hasil ABK Di Lingkungan BPS tahun 2021

Dengan itu, setiap pegawai dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan organisasi. Dengan kata lain, SDM pada BPS Kota Jakarta Barat memiliki kelebihan beban kerja. Beban kerja merupakan sesuatu yang secara langsung dimiliki setiap orang yang mempunyai tanggungjawab atas pekerjaan mereka. Beban kerja yang dimiliki tiap orang sangat beragam sesuai dengan profesi dan jabatan yang diduduki oleh individu tersebut. Kelebihan beban kerja menyebabkan pegawai mengerjakan

tugas tidak sesuai dengan jabatannya dan pegawai mendapatkan tugas berlebih di luar jabatan yang diduduki.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dalam melakukan observasi pra-penelitian dari salah satu pegawai BPS Kota Jakarta Barat menyampaikan bahwa adanya ketimpangan beban kerja akibat keahlian pegawai yang belum merata menyebabkan beberapa pegawai berusia diatas 40 tahun tidak mahir dalam mengoperasikan komputer, padahal pekerjaan semakin bervariasi dan terkadang jadwalnya tumpang tindih. Banyak pegawai yang mengerjakan pekerjaan diluar jabatan yang diampu misalnya seorang jabatan analis statistisi harus mengerjakan pekerjaan administrasi. Dari informasi yang disampaikan dapat disimpulkan bahwa adanya ketidaksesuaian jabatan dengan tugas yang diberikan dan adanya beban kerja berlebih yang diterima setiap pegawai BPS Kota Jakarta Barat.

Sejalan dengan itu, hal yang serupa terjadi pada penelitian terdahulu di PT Telkom Yogyakarta. Pegawai mengalami peningkatan beban kerja karena adanya target yang semakin besar terutama dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pemasaran dan marketing jaringan wifi. Selain itu, saat musim hujan menyebabkan pekerjaan sering terhambat yang membuat pegawai merasa terbebani dengan target kerja dan tekanan dari pimpinan. Namun, dengan adanya beban kerja dan target yang diberikan tidak disesuaikan gaji yang diterima oleh pegawai. Hal ini menyebabkan pegawai mudah lelah dan kurangnya motivasi dalam melakukan pekerjaan, yang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai (Wulandari dan Mathori, 2023).

Koesomowidjojo (2017) berpendapat bahwa ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melihat kelebihan beban kerja yang dijalankan oleh setiap pegawai. Indikator kondisi pekerjaan merupakan indikator pertama yang dapat digunakan, dengan melihat bagaimana kemampuan dan pemahaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tugas pada jabatan yang diemban. Dalam indikator ini mewajibkan organisasi

memiliki SOP (*Standard Operating Procedure*) dan memberitahu para pegawai dengan melakukan sosialisasi agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya serta mengurangi beban pekerjaan. Kemudian indikator kedua adalah indikator penggunaan waktu kerja, dimana mengurangi beban kerja pegawai dengan melakukan penyesuaian waktu kerja dengan SOP. Pada indikator ini, jika organisasi tidak konsisten dalam menjalankan SOP maka pegawai dalam menjalankan tugas akan jauh lebih berat dan merasa terbebani dengan pekerjaannya serta waktu kerja yang diberikan akan singkat. Selanjutnya indikator ketiga yakni indikator target yang harus dicapai, dimana suatu target yang telah ditentukan oleh setiap organisasi dapat mempengaruhi beban pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Semakin singkat waktu yang ditentukan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka bertambah besar beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai. Dengan itu, dalam menyelesaikan pekerjaan membutuhkan ketentuan waktu yang sesuai antara target dengan beban kerja.

Setiap pegawai perlu mendapatkan perhatian karena kontribusi mereka sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Manajemen SDM memiliki penjelasan bahwa SDM adalah asset organisasi yang perlu dipelihara dan dipenuhi dengan baik segala kebutuhannya. Dalam suatu organisasi pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional dan kompeten, hal ini dilakukan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan pegawai dengan ketentuan dan kesanggupan organisasi. Dengan menyeimbangkan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi secara produktif. Kebutuhan manusia merupakan keinginan yang ingin dimiliki, dirasakan dan didapat oleh individu. Manusia mempunyai kebutuhan yang beragam dan selalu bertambah serta selalu berusaha untuk memenuhi dengan kemampuannya. Oleh karena itu, manusia terdorong untuk bekerja agar memenuhi kebutuhannya.

Kepuasan kerja yakni sesuatu yang muncul dari dalam diri seseorang dengan tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan sebagai pengukur yang

menunjukkan seberapa puas atau tidak puas seseorang terhadap pekerjaan mereka. Individu merasa puas apabila hasil yang diperoleh lebih baik, dan dapat mencapai target organisasi, serta hasil yang dicapai pegawai sesuai dengan yang diperintah dan diinginkan organisasi. Kesesuaian antara imbalan dengan pekerjaan, ekspektasi, dan kebutuhan pegawai dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila kinerja unggul dapat berpengaruh terhadap imbalan maka kepuasan kerja pun akan meningkat. Kepuasan pegawai sebagai umpan balik yang akan mempengaruhi motivasi untuk meningkatkan kinerja. Penyebab manusia bekerja yaitu karena untuk memenuhi kebutuhannya yang muncul tergantung dari setiap kepentingannya.

Sinambela & Sinambela (2019) menyatakan ada enam faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu faktor psikologi yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi sikap terhadap kerja, dan keterampilan, faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya, faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai meliputi waktu kerja, waktu istirahat, dan kondisi lingkungan kerja, faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem penggajian dan/atau upah lembur dan sebagainya, mutu pengawasan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja, dan faktor hubungan antar pegawai yaitu hubungan sosial antar pegawai meliputi situasi kerja.

Berdasarkan informasi yang disampaikan salah satu pegawai saat melakukan observasi pra-penelitian mengatakan bahwa belum terpenuhinya kepuasan kerja pegawai pada BPS Kota Jakarta Barat. Permasalahan ini terjadi karena belum adanya pemberian penghargaan atau penambahan upah atas pencapaian yang diperoleh oleh pegawai jika mengerjakan pekerjaan yang diluar pekerjaan utama/kelebihan beban kerja.

Tabel III Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tujuan BPS Kota Jakarta Barat Tahun 2023

No	Tujuan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	Menyediakan data statistik untuk dimanfaatkan sebagai dasar pembangunan an	Persentase pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan nasional	Persen	95	100	105,26
		Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi sebagai dasar	Persen	100	100	100

No	Tujuan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
		perencanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan nasional				
2	Meningkatnya kolaborasi, integrasi, sinkronisasi, dan standarisasi dalam penyelenggaraan SSN	Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mendapatkan rekomendasi kegiatan statistik	Persen	83	116,67	120
		Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menyampa	Persen	83	100	120

No	Tujuan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
		ikan metadata sektoral dan khusus sesuai standar				
3	Meningkatnya pelayanan prima dalam penyelenggaraan SSN	Persentase Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	Persen	91	109,09	120
4	Penguatan tata kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi	Hasil penilaian SAKIP oleh Inspektora t	Persen	68	66,2	97,35
		Persentase kepuasan pengguna data terhadap sarana dan prasarana	Persen	95	98,44	103,62

No	Tujuan	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
		pelayanan BPS				

Sumber : Laporan Kinerja BPS Kota Jakarta Barat 2023

Sesuai hasil laporan kinerja BPS Kota Jakarta Barat 2023 mengenai Target, Realisasi, dan Capaian Kinerja Tujuan BPS Kota Jakarta Barat Tahun 2023 menunjukkan bahwa capaian kinerja sudah memenuhi target yang telah ditetapkan, meskipun pada indikator hasil penilaian SAKIP oleh Inspektorat dan persentase kepuasan pengguna data terhadap sarana dan prasarana pelayanan BPS belum memenuhi target yang ditentukan. Kondisi tersebut menyatakan bahwa walaupun pegawai kelebihan beban kerja karena kebutuhan pegawai kurang memadai, pegawai mampu meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Beban kerja saling berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Dengan demikian, pimpinan perlu menakar beban kerja secara tepat kepada pegawainya dan perlu adanya upah berdasarkan dengan kinerja pegawai sesuai peraturan yang sudah ditetapkan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, permasalahan yang serupa terjadi pada penelitian terdahulu di Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan, yaitu meningkatnya mutasi pegawai pada tahun 2020-2021 saat adanya Covid-19. Hal tersebut disebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai (Rizki, Nophiyani, Saputra, dan Abriyoso, 2022). Sedangkan pada penelitian terdahulu di Badan Pertahanan Nasional (BPN) di Kota Cilegon permasalahan yang terjadi adalah dalam menyelesaikan tugas pegawai membutuhkan waktu yang lama karena banyaknya tugas yang diberikan kepada pegawai dan rendahnya semangat kerja pegawai. Akibatnya, jumlah tugas yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan gaji yang diterima oleh

pegawai. Hal ini membuat pegawai kurang mendapatkan kepuasan kerja (Yeniarti, Murad, dan Suhaemi, 2022).

Adanya kelebihan beban kerja perlu diikuti oleh kepuasan kerja pegawai atas capaian yang telah tercapai oleh pegawai sebagai suatu motivasi dan penghargaan untuk para pegawai. Kepuasan kerja pegawai sebagai umpan balik yang akan mempengaruhi motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan setiap fungsi SDM dalam meningkatkan kualitas SDM tergantung dari umpan balik yang diberikan kepada pegawai. Sejalan dengan itu, hal ini didukung oleh Kementerian PANRB yang akan melahirkan Peraturan Pemerintah (PP) turunan dari UU No.20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Akan ada dua turunan PP, yaitu tentang penghargaan, pengakuan, dan anggaran manajemen ASN dan tentang manajemen ASN. Peraturan ini terdiri atas beberapa komponen seperti pendapatan, penghargaan sebagai bentuk motivasi, tunjangan, prasarana, jaminan sosial, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan diri dan bantuan hukum bagi para pegawai ASN serta akan selesai pada bulan April 2024 mendatang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Wulandari dan Mathori (2023) menemukan pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut perlu diperhatikan, sebab beban kerja yang pegawai terima termasuk hal yang menghasilkan kepuasan kerja pegawai. Penelitian Rizki, Nophiyani, Saputra, dan Abriyoso (2022) menemukan adanya beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. Oleh karena itu, perlu dilakukan peninjauan ulang terhadap beban kerja di Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Yeniarti, Murad, dan Suhaemi (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai. Jika pegawai mempunyai hubungan kerja yang baik maka akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai fenomena permasalahan yang ada di BPS Kota Jakarta Barat, penulis ingin melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat**”.

B. Rumusan Permasalahan

Dalam memaparkan permasalahan untuk dasar penulisan maka penulis merumuskan masalah berdasarkan latar belakang adalah “Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat ?”.

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan konteks latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat.

D. Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian penulis berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian berguna dalam menambah ilmu pengetahuan sebagai studi MSDMA khususnya yang berfokus mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan sebagai sumber belajar yang digunakan untuk memperoleh informasi bagi pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan memberikan informasi yang berguna bagi para pembaca yang

berencana untuk menjalankan studi pada bidang yang serupa di masa depan.

b. Bagi Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Barat

Hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi untuk organisasi yang berkaitan, menyediakan informasi yang dapat dipertimbangkan tentang beban kerja dan kepuasan kerja pegawai.

c. Bagi Penulis

Temuan penelitian ini dapat memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang MSDMA, terutama mengenai pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja pegawai, serta dapat membantu dalam pengembangan kemampuan analisis dan pemikiran di dalamnya.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A