

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

Dalam tinjauan teori, penulis menguraikan tentang landasan teori penelitian yang akan menunjang penelitian. Selain itu uraian landasan teori penelitian menjadi dasar analisis dalam bab-bab selanjutnya. Pada pembahasan ini, penulis merujuk pada beberapa peraturan dan keputusan yang berkaitan dengan administrasi kepegawaian dan statistik, seperti Undang-Undang No.20 tahun 2023 tentang ASN (Pasal 21), Undang-Undang Statistik No.16 tahun 1997 tentang Statistik pada bagian penjelasan, Peraturan BPS No.5 tahun 2023 tentang Organisasi Dan Tata Kerja BPS Provinsi Dan BPS Kabupaten/Kota (Pasal 2-11) dan Keputusan Kepala BPS No.281 tahun 2021 tentang Rekapitulasi Jabatan Hasil ABK Di Lingkungan BPS tahun 2021 pada bagian lampiran hasil ABK BPS Kota Jakarta Barat. Hal ini dilakukan untuk mendukung penjelasan teoritis dan konseptual mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BPS Kota Administrasi Jakarta Barat.

1. Konsep Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Mahawati, dkk (2021) mengatakan beban kerja merupakan suatu beban mental dan fisik yang perlu dikerjakan oleh individu pada waktu tertentu yang sepadan dengan kemampuan fisik dan keterbatasan yang dimiliki pekerja dalam melaksanakan beban tersebut. Konsep beban kerja merupakan suatu keterbatasan dalam memproses data atau informasi. Jika ditemukan kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diinginkan dengan tingkat kemampuan yang dipunyai maka akan timbul keterbatasan yang menghambat individu

dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan. Sedangkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.17/MEN/XI/2010 berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja mikro menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu capaian kerja yang dibebankan kepada pegawai yang wajib dicapai dalam waktu yang ditentukan.

Beban kerja merupakan suatu situasi dimana seorang pegawai merasakan dan melakukan sesuatu yang diluar kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan. Beban kerja adalah tanggapan dan upaya pegawai terhadap beban kerja yang perlu diselesaikan dengan waktu tertentu dalam menyelesaikan permasalahan saat ini. Beban kerja tersebut berupa beban fisik dan/atau beban mental yang dirasakan oleh pegawai (Budiasa, 2021). Beban kerja adalah suatu yang dibandingkan antara waktu yang dibutuhkan dalam mengerjakan pekerjaan terhadap waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja tercipta dari semua kegiatan yang dilakukan pegawai, termasuk waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat dinyatakan bahwa beban kerja yakni beban yang dibebankan kepada pegawai dalam waktu yang telah ditentukan baik berupa fisik maupun mental yang menjadi tanggungjawab individu atau pegawai diluar batas kemampuan setiap pegawai yang ditunjuk dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Hal ini menyebabkan terhambatnya hasil kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini dapat mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi.

b. Jenis-Jenis Beban Kerja

Berdasarkan pendapat Koesomowidjojo (2017) beban kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

1) Jenis Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja jenis kuantitatif menunjukkan bahwa pegawai harus menyelesaikan setiap pekerjaan dalam jumlah yang besar misalnya tekanan kerja tinggi, jam kerja yang berlebihan, atau tingginya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Pegawai diharapkan dapat menyelesaikan setiap tugas yang berikan dengan cepat dan tepat. Dengan adanya situasi seperti ini, pegawai akan mengejar deadline (batasan waktu) dan hal ini akan meningkatkan motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Namun, kesalahan kerja dan kesehatan pegawai dapat berkurang apabila batasan waktu tersebut melebihi kemampuan pegawai.

2) Jenis Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja jenis kualitatif menunjukkan kemahiran pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diterimanya. Pada saat ini, semua tugas dilakukan melalui teknologi. Dengan demikian, fokus pekerjaan beralih ke pekerjaan otak. Pekerjaan semakin beragam yang menghasilkan jumlah pekerjaan kualitatif yang berlebihan. Jika pekerjaan yang beragam membutuhkan kecerdasan dan sistem yang baik maka dapat menyebabkan stress kerja yang berlebihan. Hal ini akan menjadi tantangan dan motivasi bagi pegawai maupun organisasi.

c. **Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017) berpendapat bahwa adanya beberapa faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja sebagai berikut :

- 1) Faktor internal bersumber dari dalam tubuh manusia yang diakibatkan dari reaksi beban kerja dari luar atau eksternal seperti:

- a. Faktor somatic mencakup aspek seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, dan kondisi kesehatan.
 - b. Faktor psikis meliputi motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi.
- 2) Faktor eksternal merupakan indikator yang bersumber dari luar tubuh pegawai seperti :
- a. Lingkungan kerja, berkaitan dengan psikologis, kimiawi dan biologis serta lingkungan kerja secara fisik meliputi kondisi ruang kerja dan hubungan antar rekan kerja.
 - b. Tugas fisik, yang berhubungan dengan sarana prasarana yang membantu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan, dan tanggung jawab.
 - c. Organisasi kerja, yang berhubungan dengan jadwal kerja dalam menyelesaikan pekerjaan meliputi waktu kerja, waktu istirahat, dan penggajian/pengupahan.

d. Indikator Beban Kerja

Terdapat beberapa indikator yang disampaikan Koesomowidjojo (2017) agar mengetahui berapa banyak beban kerja yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai antara lain :

1) Indikator Kondisi Pekerjaan

Melihat bagaimana kemampuan dan pemahaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tugas pada jabatan yang diemban. Misalnya pegawai pada divisi produksi harus mampu dan paham serta menguasai alat produksi untuk memenuhi target yang sudah ditentukan. Kondisi ini mengharuskan organisasi memiliki SOP (Standard Operating Procedure) dan memberitahu para pegawai dengan melakukan

sosialisasi agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya, dan mengurangi beban kerja.

2) Indikator Penggunaan Waktu Kerja

Menyesuaikan waktu kerja pegawai dengan SOP akan mengurangi beban kerja pegawai. Jika organisasi belum konsisten dalam menjalankan SOP maka pegawai dalam melaksanakan tugas akan jauh lebih berat dan merasa terbebani dengan pekerjaannya serta waktu kerja yang diberikan akan singkat. Jika pegawai divisi produksi diberikan target untuk menghasilkan produk sebanyak 30 per hari, namun pegawai hanya mampu menghasilkan produk rata-rata sebanyak 20 per hari. Dalam mencapai target tersebut pegawai akan lebih berat karena membutuhkan kemampuan yang lebih.

3) Indikator Target Yang Harus Dicapai

Suatu target yang telah ditentukan oleh setiap organisasi dapat mempengaruhi beban kerja yang dibebankan kepada pegawai. Semakin sedikit 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.

e. Aspek Beban Kerja

Menurut pendapat Koesomowidjojo (2017) pegawai memiliki keahlian kerja yang bermacam-macam, hal ini membuat organisasi harus melakukan pengukuran beban kerja yang dibagi menjadi tiga aspek, yaitu :

1) Aspek Beban Kerja Fisik

Setiap pegawai melakukan pemeriksaan kesehatan yang diadakan oleh organisasi. Dalam memutuskan untuk mempertahankan atau menghentikan pegawai, organisasi akan mempertimbangkan kesehatan pegawai. Jika pegawai mengalami gangguan kesehatan maka akan mengganggu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Situasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan produktivitas organisasi.

2) Aspek Beban Kerja Psikis/Mental

Beban kerja yang muncul ketika pegawai melaksanakan kegiatan psikis/mental di lingkungan kerjanya. Dengan melakukan penilaian beban kerja psikis/mental organisasi dapat digunakan untuk mengevaluasi bagaimana pegawai bertanggungjawab, dan waspada terhadap pekerjaannya, tingkat konsentrasi pegawai, serta bagaimana hubungan pegawai dengan rekan kerja dan lingkungan kerja.

3) Aspek Penggunaan Waktu

Dalam memperhitungkan beban kerja atas dasar penggunaan waktu dibagi menjadi dua, yaitu pekerjaan dilaksanakan secara berulang dan pekerjaan yang dilaksanakan tidak berulang.

f. Dampak Beban Kerja

Pendapat Mahawati, dkk (2021) terdapat beberapa dampak beban kerja sebagai berikut :

- 1) Mengakibatkan intensi turnover, yaitu adanya keinginan atau niat untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dan mencari pengganti pekerjaan lain.

- 2) Menimbulkan gangguan kesehatan atau penyakit akibat bekerja.
- 3) Mengakibatkan kepenatan berupa fisik, mental maupun tingkat emosional seperti nyeri kepala, mudah marah, dan masalah pencernaan.

g. Pengukuran Beban Kerja

Untuk mendapatkan keterangan terkait kerja organisasi secara efektif dan efisien dapat melakukan pengukuran beban kerja dengan dilandasi besarnya jumlah tugas yang perlu dikerjakan selama satu tahun. Menurut Mahawati, dkk (2021) mengukur beban kerja dibagi menjadi tiga kategori, yaitu :

- 1) Pengukuran subjektif merupakan perhitungan atas dasar penilaian dan keluhan pegawai tentang seberapa banyak beban kerja yang dibebankan dalam mengerjakan tugas tertentu dengan menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- 2) Pengukuran kinerja merupakan perhitungan atas dasar pengawasan kegiatan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan waktu. Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai dan dalam kondisi tempat kerja serta waktu yang telah ditentukan.
- 3) Pengukuran fisiologis merupakan pengukuran atas dasar faktor respon fisiologis pegawai dalam mengerjakan pekerjaan tertentu yang biasanya terjadi pada reflex pupil, pergerakan mata, aktivitas otot, dan respon tubuh lainnya.

2. Konsep Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai diartikan sebagai suatu hal yang sangat penting diperhatikan pemimpin setiap organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan pegawai mengenai pekerjaan yang dikerjakan mereka menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja ialah terukurnya perasaan senang atau tidak senang pegawai dari pemikiran yang sebenarnya dan kemauan tindakan pegawai. Kepuasan kerja terkait dengan teori motivasi, psikologi, dan keadilan karena memperlihatkan kesesuaian antara harapan dengan kompensasi yang diberikan untuk pekerjaan mereka (Sinambela & Sinambela, 2019).

Kepuasan kerja merupakan anggapan yang dimana pegawai merasa senang atau tidak senang dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan pandangan seseorang terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Kondisi ini memperlihatkan respon positif pegawai pada pekerjaan mereka dan segala hal yang ditemui dalam lingkungan kerja. Manajemen bertanggungjawab dalam melakukan pengawasan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja akan berdampak pada tingkat absensi, motivasi kerja, dan rotasi kerja serta permasalahan lainnya (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja menunjukkan sikap individu bukan tindakan. Kepuasan kerja bertujuan untuk dua alasan variabel utama, yaitu memperlihatkan hubungan antara kinerja dan menjadi pengutamaan nilai yang dipergunakan oleh banyak peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2016). Kepuasan kerja yakni pandangan seseorang terhadap pekerjaannya yang dibentuk dengan upaya internalnya dan mendapat dukungan dari faktor eksternal yang berkaitan dengan keadaan kerja, dan hasil kerja. Ketika pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa harapan kerja yang dibentuk oleh keinginan, kebutuhan,

hasrat, dan pengalaman mereka. Kepuasan kerja merupakan kepuasan hidup (Sinambela, 2016).

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kumpulan perasaan yang dimiliki seorang pegawai pada pekerjaannya, baik senang ataupun tidak senang. Perasaan ini dapat dihasilkan dari hubungan pegawai dengan situasi kerja, tanggapan sikap mental dan cara mereka menilai pekerjaannya. Pandangan pegawai mengenai pekerjaannya ditunjukkan oleh perilakunya saat bekerja. Karena setiap pegawai memiliki kepribadian yang beragam jadi tingkat kepuasan kerja mereka pun akan berbeda. Pengaruh dari besar dan kecilnya kepuasan kerja akan menghasilkan dampak yang serupa. Hal tersebut sangat bergantung terhadap kejiwaan pegawai masing-masing (Priansa, 2017).

Berdasarkan beberapa pemaparan kepuasan kerja yang dijelaskan menarik kesimpulan bila kepuasan kerja diartikan sebagai hasil penilaian pegawai tentang pekerjaannya berdasarkan perasaan dan sikap puas atau tidak puas terhadap kesesuaian antara hasil pekerjaannya dengan timbal balik yang diterimanya. Kepuasan kerja setiap pegawai berbeda-beda tergantung pada bagaimana mereka berpikir, sikap mental dan kebutuhan masing-masing pegawai.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela & Sinambela (2019) terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi sikap terhadap kerja, dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama pegawai dengan atasan, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

- 3) Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai meliputi waktu kerja, waktu istirahat, dan kondisi lingkungan kerja.
- 4) Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem penggajian dan/atau upah lembur dan sebagainya.
- 5) Mutu pengawasan, kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
- 6) Faktor hubungan antar pegawai, yaitu hubungan sosial antar pegawai meliputi situasi kerja.

c. Dampak Kepuasan Kerja

Berikut merupakan penjelasan tentang dampak dari kepuasan kerja pegawai menurut Priansa (2017) :

1) Kinerja

Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Pendapat beberapa ahli mengatakan kepuasan kerja berkaitan dengan motivasi kerja dan dapat membuat kinerja pegawai meningkat. Tetapi, menunjukkan pula bahwa kepuasan kerja tidak selamanya meningkatkan kinerja pegawai.

2) *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior atau perilaku ekstra peran merupakan sikap pegawai dalam mendukung organisasi dan rekan kerja mereka seperti tiba tepat waktu, menolong rekan kerja, berkontribusi terhadap kemajuan organisasi, dan tidak membuang-buang waktu di pada saat bekerja.

3) Perilaku menghindar (*withdrawal behavior*)

Suatu perilaku pegawai yang dilaksanakan dalam melarikan diri dari tanggungjawabnya yang tidak memberikan kepuasan kerja, keadaan tersebut dikenal sebagai ketidakhadiran atau pindah kerja. Peneliti melihat bahwa adanya hubungan antara *absenteeism* dan *turnover*. Ketidakhadiran (*absenteeism*) merupakan suatu keadaan yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi karena dengan banyaknya jumlah ketidakhadiran pegawai akan mengakibatkan peningkatan biaya untuk pegawai pengganti. Menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai pada pekerjaan mereka akan membuat mereka terlambat atau tidak hadir di tempat kerja. Sedangkan pindah kerja (*turnover*) adalah tindakan terakhir yang dilakukan oleh pegawai karena ketidakpuasan mereka dengan pekerjaannya.

4) Burnout

Burnout diartikan sebagai emosi atau kondisi mental yang dialami saat bekerja. Meskipun tidak mengalami depresi, pegawai yang lelah bekerja akan mengalami gejala emosi dan penurunan motivasi kerja. Kondisi ini biasanya terjadi pada pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain (eksternal) misalnya pelayanan masyarakat atau pekerja sosial.

5) Kesehatan mental dan fisik

Adanya bukti bahwa kepuasan kerja, kesehatan fisik, dan kesehatan mental saling berkaitan. Kepuasan kerja dapat digunakan sebagai peramal panjang umur dan rentang kehidupan.

6) Perilaku kontraproduktif

Perilaku ini timbul dari tingkahlaku yang dilakukan oleh pegawai, baik dengan sengaja ataupun tidak sengaja yang berpotensi merugikan organisasi. Contoh perilaku ini seperti menyerang rekan kerja, menyerang organisasi, dan melakukan tindakan kriminal. Meskipun terdapat berbagai macam penyebab untuk perilaku tersebut, sering dikaitkan dengan ketidakpuasan dan stress di tempat kerja.

7) Kepuasan hidup

Pandangan yang dirasakan oleh seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan menentukan tingkat kepuasan hidup mereka. Faktor-faktor tertentu dapat digunakan untuk menilainya, seperti kepuasan pada aspek tertentu dalam kehidupan seseorang seperti keluarga atau berwisata. Selain itu dapat dianggap sebagai kepuasan hidup.

d. Dimensi Survei Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2018) ada dua jenis survey kepuasan kerja yang dapat dipakai, yakni :

- 1) Survei objektif, membuat pertanyaan dengan bentuk pilihan yang dilengkapi dengan jawaban kemudian pegawai memilih salah satu jawaban yang sesuai perasaan mereka.

- 2) Survei deskriptif, menyajikan topik yang berbeda tetapi memberikan fleksibilitas kepada pegawai sehingga mereka dapat menentukan jawaban mereka sendiri. Dalam dimensi survei ini disebut sebagai instrument terbuka.

e. Model Pengukuran Kepuasan Kerja

Terdapat model pengukuran kepuasan kerja menurut pendapat Sinambela & Sinambela (2019), yaitu :

- 1) *Single global rating*

Untuk mengetahui tingkat kepuasan dan ketidakpuasan individu, model ini meminta mereka untuk menunjukkan tingkat kepuasan mereka.

- 2) *Summation score*

Model ini menemukan komponen penting yang sudah distandarkan untuk menghasilkan skor kepuasan secara keseluruhan dan berhubungan dengan pekerjaan serta menanyakan bagaimana pegawai berpikir tentang suatu komponen.

- 3) *Summing up*

Model ini menanggapi berbagai aspek pekerjaan untuk menghasilkan penilaian yang lebih akurat tentang kepuasan kerja.

f. Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja

Terdapat upaya untuk melakukan peningkatan kepuasan kerja pegawai menurut Priansa (2017) sebagai berikut :

- 1) Merubah struktur kerja

Melakukan perubahan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan untuk mengubah struktur kerja dan perluasan serta

keberagaman pekerjaan agar pegawai merasa bahwa mereka lebih dari sekadar bagian organisasi.

2) Merubah struktur pembayaran

Melakukan perubahan struktur pembayaran yang berlandaskan dengan keahliannya yakni pembayaran berdasarkan pengetahuan dan keterampilan daripada posisinya, jasanya yakni pembayaran berdasarkan kinerjanya, dan kesuksesan kelompok yakni pendapatan dibagi secara merata untuk semua anggota kelompok.

3) Memberikan jadwal kerja yang fleksibel

Memberi jadwal yang fleksibel kepada pegawai dengan tetap taat terhadap peraturan organisasi. Memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mengatur pekerjaannya pada waktu tertentu.

4) Memberikan program pendukung

Organisasi menghadirkan program dukungan sebagai upaya dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai misalnya rekreasi, tambahan penghasilan, dan beragam program lainnya.

B. Penelitian terdahulu

Berikut tabel yang menunjukkan hasil dan kesimpulan dari penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan topik penelitian sehingga dapat melengkapi metode penelitian yang belum diterapkan sebelumnya.

Table IV Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul	Tahun	Metode	Kesimpulan
1.	Wulandari dan Mathori	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap	2023	Metode penelitian yang digunakan adalah	Kesimpulan dari penelitian ini adanya pengaruh positif

No.	Nama Penulis	Judul	Tahun	Metode	Kesimpulan
		Kepuasan Kerja Karyawan PT TELKOM Yogyakarta		pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teori beban kerja Koesmowidjojo (2017).	signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan besar pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah 24,8% dan sisanya 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.
2.	Rizki, Nophiyani, Saputra, dan Abriyoso	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan	2022	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan penelitian menggunakan teori kepuasan kerja Rice	Kesimpulan dari hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kawal

No.	Nama Penulis	Judul	Tahun	Metode	Kesimpulan
				University (2019).	Kabupaten Bintan yang artinya H1 penelitian ini diterima.
3.	Yeniarti, Murad, dan Suhaemi	Pengaruh Hubungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Cilegon	2022	Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan teknik penelitian survey. Penelitian ini menggunakan teori beban kerja Arika (2011).	Kesimpulan hasil penelitian ini terdapat pengaruh beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) berdasarkan nilai t hitung adalah $9,663 > 1,662$ t tabel dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dapat diterima.

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Kebaharuan penelitian yang penulis laksanakan dengan penelitian sebelumnya, yaitu :

a. Lokus penelitian

Dalam penelitian terdahulu Wulandari dan Mathori melaksanakan penelitian di PT TELKOM Yogyakarta pada tahun 2023, Rizki, dkk melaksanakan penelitian di Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan pada tahun 2022, dan Yeniarti, dkk melaksanakan penelitian di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Cilegon pada tahun 2022. Sedangkan dalam penelitian ini dilaksanakan di Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat pada tahun 2024 karena belum ada yang melakukan penelitian di lokus tersebut dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

b. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Dalam penelitian terdahulu Wulandari dan Mathori (2023) memiliki populasi berjumlah 123 karyawan dan sampel sebanyak 95 responden yang telah dihitung dengan rumus Slovin serta teknik yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Kemudian Rizki, dkk (2022) memiliki populasi berjumlah 64 pegawai dan menggunakan teknik total sampling dengan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 64 pegawai. Selanjutnya Yeniarti, dkk (2022) jumlah populasi sebanyak 90 pegawai dan menggunakan teknik penelitian survey dengan sampel jenuh, sehingga sampel sebanyak 90 pegawai. Sedangkan pada penelitian ini populasi berjumlah 33 pegawai dan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 33 pegawai.

c. Teori penelitian

Penelitian terdahulu Wulandari dan Mathori (2023) memakai teori Beban Kerja dari Arika (2011) dan teori Kepuasan Kerja dari Robbins dan Judge

(2013). Kemudian Rizki, dkk (2022) memakai teori Beban Kerja dari Sugiharjo & Aldata (2018) dan teori Kepuasan Kerja dari Rice University (2019). Selanjutnya Yeniarti, dkk (2022) memakai teori Beban Kerja dari Koesmowidjojo (2017) dan teori Kepuasan Kerja dari Robbins dan Judge (2008). Sedangkan penelitian ini memakai teori Beban Kerja dari Koesomowidjojo (2017) dan teori Kepuasan Kerja dari Sinambela & Sinambela (2019).

d. Hasil penelitian

Pada penelitian terdahulu hasil Wulandari dan Mathori (2023) menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 24,8%. Kemudian hasil Rizki, dkk (2022) menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 39,0%. Sedangkan hasil Yeniarti, dkk (2022) menunjukkan bahwa pengaruh hubungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 72,2%. Dalam penelitian ini pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 70,4%.

C. Definisi Operasional Variabel Dan Indikatornya

Sudaryono (2018) berpendapat bahwa definisi operasional memberikan penjelasan tentang variabel yang akan dilihat selama pemecahan masalah. Definisi operasional akan membantu dalam membuat pengukuran variabel dan indikator tertentu lebih mudah untuk diukur dan diuji berdasarkan pengalaman penelitian. Dalam penelitian ini definisi operasional ada dua variabel yang akan diukur dan diuji, yaitu beban kerja dan kepuasan kerja.

Table V Definisi Operasional & Indikator Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Penelitian
Beban Kerja (Koesomowidjojo , 2017)	Beban kerja merupakan beban yang diberikan BPS Kota Jakarta Barat kepada	a. Kondisi pekerjaan b. Penggunaan waktu kerja

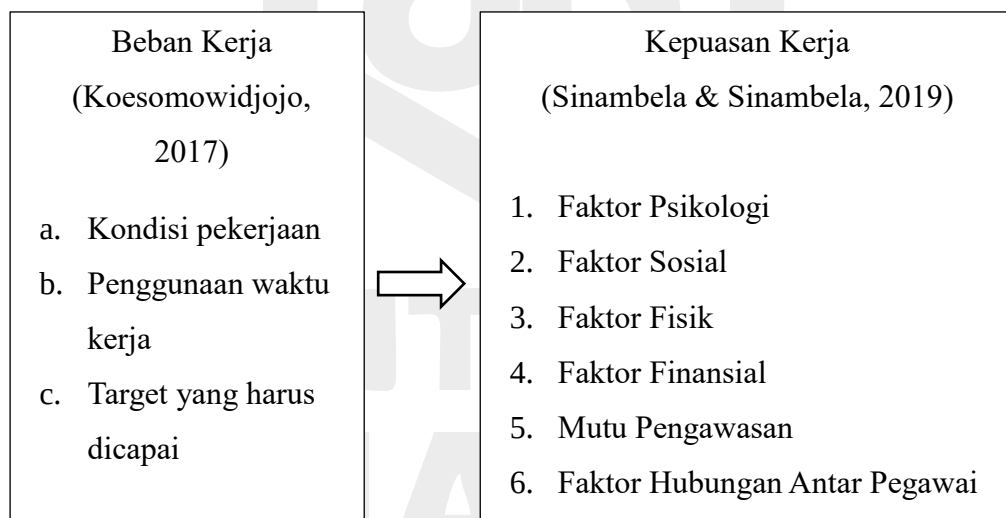
Variabel	Definisi Operasional	Indikator Penelitian
	pegawai dalam jangka waktu tertentu berupa fisik maupun mental yang menjadi tanggungjawabnya diluar batas kemampuannya.	c. Target yang harus dicapai
Kepuasan Kerja(Sinambela & Sinambela, 2019)	Kepuasan kerja merupakan hasil penilaian pegawai BPS Kota Jakarta Barat terhadap pekerjaannya berdasarkan perasaan atau sikap puas atau tidak puas terhadap kesesuaian antara hasil pekerjaannya dengan timbal balik yang diterimanya.	1. Faktor Psikologi meliputi sikap dan keterampilan. 2. Faktor Sosial meliputi interaksi sosial. 3. Faktor Fisik meliputi waktu kerja, waktu istirahat, dan kondisi lingkungan kerja. 4. Faktor Finansial meliputi sistem penggajian dan/atau upah lembur. 5. Mutu Pengawasan meliputi hubungan baik antara pimpinan dan pegawai. 6. Faktor Hubungan Antar Pegawai

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Penelitian
		meliputi situasi kerja.

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

D. Kerangka Berpikir

Menurut Sudaryono (2018) kerangka berpikir merupakan dasar teori yang digunakan untuk menjawab pendekatan pemecahan masalah. Kerangka berpikir yakni pemahaman yang membentuk pemahaman lain.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Kerangka berpikir dalam penelitian ini merupakan dasar teoritis yang digunakan untuk menjelaskan konsep kunci dari hubungan antar variabel. Penelitian ini mempunyai asumsi bahwa adanya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen yakni terdapat pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Asumsi tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menemukan adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh antara kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang

harus dicapai oleh pegawai terhadap faktor psikologi (sikap dan keterampilan), faktor sosial (interaksi sosial), faktor fisik (waktu kerja, waktu istirahat, dan kondisi lingkungan kerja), faktor finansial (sistem penggajian dan/atau upah lembur), mutu pengawasan (hubungan baik pimpinan dan pegawai), dan faktor hubungan antar pegawai (situasi kerja).

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah suatu asumsi awal yang diajukan terhadap rumusan masalah yang diuraikan dari dasar teori dan memerlukan pengujian (Saebani & Sutisna, 2018). Hipotesis pada penelitian ini adalah H_a hipotesis diterima dan H_0 hipotesis ditolak. Dengan penelitian pengaruh beban kerja pegawai dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, maka :

H_0 : Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

H_a : Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian didasarkan dengan pengertian metode ilmiah untuk melakukan pengumpulan data dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan filsafat positivisme, metode kuantitatif adalah metode ilmiah yang konkrit, sistematis, obyektif, terukur, dan rasional (Sugiyono, 2018). Data penelitian dalam metode ilmiah kuantitatif berupa angka-angka dan analisis statistik (Siregar, 2013).

Pada penelitian kuantitatif terdapat variabel independen dan dependen karena penelitian menganggap hubungan antara variabel dan objek bersifat sebab akibat. Hasil besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dari variabel tersebut. Data yang diteliti bersumber dari sampel yang merupakan populasi dan dapat digunakan dalam generalisasi. Prinsip-prinsip objektivitas diperoleh menggunakan instrumen yang telah diuji tingkat validitas datanya dan reliabilitas atau kekonsistennannya yang digunakan dalam penelitian kuantitatif dengan sangat ketat (Arifin, 2018).

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linier sederhana yang berfokus pada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BPS Kota Jakarta Barat. Penulis melakukan observasi terlebih dahulu untuk mendapatkan data dan informasi terkait beban kerja dan kepuasan kerja pegawai. Dalam melakukan pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner tertutup daring (*online*) yang disebarakan melalui tautan atau *link* kepada seluruh populasi penelitian sebagai responden. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh beban kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen.

B. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

1. Populasi

Sugiyono (2018) mengartikan populasi ialah penyamarataan yang terdiri dari subyek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakter tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti sebelum mengambil kesimpulan. Jumlah pegawai di BPS Kota Administrasi Jakarta Barat berdasarkan data pada tahun 2023 berjumlah 33 pegawai yang terdiri dari Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional, Petugas Keamanan, dan Petugas Kebersihan.

Table III Jumlah Pegawai BPS Kota Jakarta Barat

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Jenis Kelamin	
			Laki-laki	Perempuan
1	Jabatan Struktural	2	2	0
2	Jabatan Fungsional Statistisi	22	11	11
3	Jabatan Pranata Komputer	1	0	1
4	Jabatan Fungsional Umum	3	3	0
5	Petugas Kebersihan dan Pramubakti	2	2	0
6	Petugas Keamanan	3	3	0
Jumlah		33	21	12

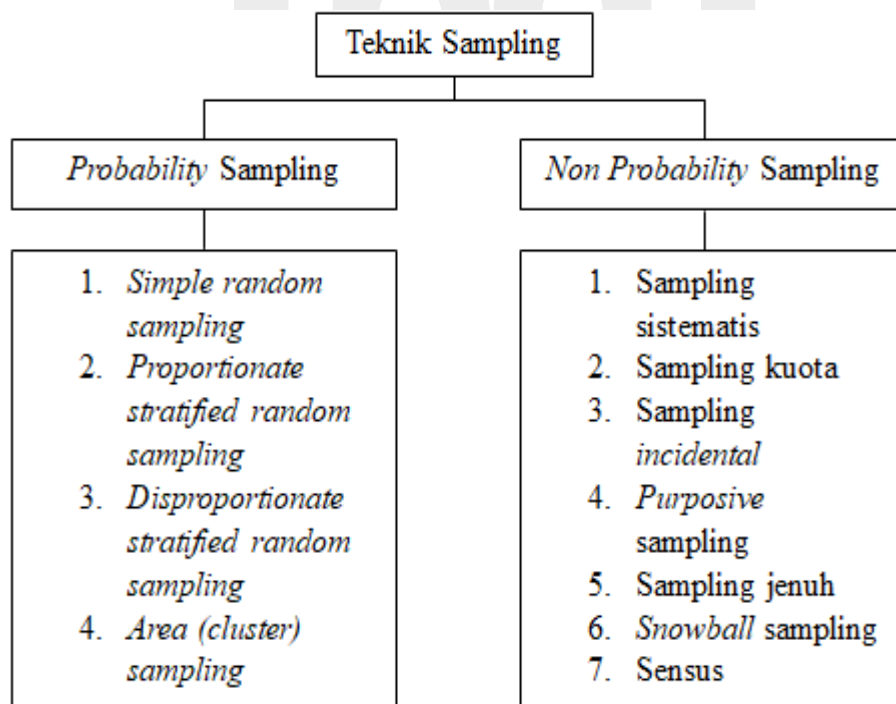
Sumber : Diolah Penulis, 2024

2. Sampel

Sampel ialah bagian dan perilaku yang dimiliki populasi. Sampel berguna untuk membuat kesimpulan penelitian yang dapat digeneralisasikan ke populasi. Sampel digambarkan dan ditentukan seberapa jauh sampel bermanfaat (Sudaryono, 2018). Dalam penelitian ini, sampel berjumlah 33 orang pegawai BPS Kota Jakarta Barat.

3. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* merupakan proses untuk memilih sejumlah komponen dari populasi maka dengan memperoleh pemahaman tentang karakteristik subjek sampel, karakteristik dari komponen populasi dapat digeneralisasikan. Strategi pengambilan sampel dan populasi berkaitan dengan *sampling* (Sudaryono, 2018).



Gambar 2 Macam-macam Teknik *Sampling*

Sumber : Sugiyono, 2018

Penelitian ini memakai seluruh populasi diambil sebagai sampel yang disebut dengan *sampling jenuh*, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang terdiri dari 33 pegawai dan setiap populasi yang dipilih untuk dijadikan sampel tidak diberikan kesempatan yang sama maka sampel bersifat *Non Probability Sampling* (Sugiyono, 2018).

C. Teknik Pengumpulan Data

Diharapkan materi yang relevan, penting, dan akurat akan dikumpulkan melalui strategi pemilihan informasi yang dipergunakan dalam melakukan penelitian ini. Pada penelitian ini, informasi dikumpulkan dengan cara antara lain :

a. Teknik Kuesioner (Angket)

Teknik ini merupakan daftar pernyataan yang mencakup informasi yang diperlukan peneliti dan diberikan kepada responden. Tujuan angket ini untuk memperoleh informasi tentang permasalahan yang diteliti dari responden dan disebarkan kepada responden yang mengetahui informasi tersebut (Sudaryono, 2018). Menurut Siregar (2017) kuesioner terbagi dalam beberapa jenis, yaitu :

1) Kuesioner Tertutup

Kuesioner ini berisi pertanyaan atau pernyataan yang akan dibagikan kepada responden dengan berbentuk pilihan ganda menggunakan skala likert yang berguna sebagai alat ukur suatu fenomena yang terbagi menjadi dua bentuk pernyataan yakni positif dengan skor 5,4,3,2,1 dan negatif dengan skor 1,2,3,4,5. Bentuk jawaban skala likert, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

2) Kuesioner Terbuka

Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan dibagikan kepada responden dan hasilnya berupa pendapat.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data dengan menerapkan kuesioner tertutup berupa formulir daring atau online yang disebarkan melalui tautan atau link Google Formulir kepada seluruh populasi sebagai responden dalam penelitian. Hasil kuesioner akan diolah

untuk melihat hasil perhitungan dari respon para responden sebagai hasil akhir dari penelitian.

b. Dokumentasi

Teknik ini menurut Sudaryono (2018) merupakan teknik untuk mendapatkan data secara langsung ditempat penelitian mencakup peraturan, laporan kegiatan, dan data yang sesuai dengan penelitian. Pada penelitian ini, pengumpulan data sekunder yang didapat dari BPS Kota Jakarta Barat terkait penelitian, yaitu data kepegawaian, data organisasi dan tata kerja, serta hasil rekapitulasi jabatan hasil ABK di lingkungan tahun 2021.

D. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2018) mengatakan instrumen penelitian ialah suatu alat untuk mengukur fenomena atau permasalahan yang di teliti. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan penilaian skala likert 1-5. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan formulir daring (online) sehingga pengumpulan data dapat dilakukan dengan jarak jauh. Kuesioner disebarkan melalui tautan atau link yang tersambung dengan formulir kuesioner kepada seluruh populasi penelitian sebagai responden. Selain itu, instrumen dalam penelitian ini menggunakan laptop untuk mengolah data, telepon seluler (ponsel) sebagai media komunikasi untuk memantau atau memonitor kuesioner, kertas, dan alat tulis kerja lainnya sebagai alat pendukung.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas yakni konsep yang berkaitan dengan kecermatan dan keaslian suatu instrumen yang dipakai sebagai alat ukur dengan tujuan untuk menentukan validitas instrumen dalam pengumpulan data (Sudaryono, 2018). Dalam melakukan validitas instrumen apabila instrumen tersebut dinyatakan valid maka pengambilan dan pengujian data

dapat dilanjutkan. Tetapi apabila instrumen tersebut tidak valid maka harus diganti atau dikeluarkan dari kuesioner penelitian. Data dapat dianggap valid dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika signifikansi (2-tailed) < 0.05 , maka instrumen yang diuji dianggap valid.
2. Jika signifikansi (2-tailed) > 0.05 , maka instrumen yang diuji dianggap tidak valid.

Dengan ketentuan lain, yaitu :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen yang diuji dianggap valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen yang diuji dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai dalam mengukur sejauh mana konsistensi dari hasil pengukuran kuesioner apabila mengukur secara berulang. Jika jawaban dari responden terhadap pernyataan konsisten maka jawaban tersebut dapat dianggap reliabel (Sugiyono, 2018). Data dianggap reliabel dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach alpha* (α) > 0.60 , maka instrumen yang diuji dianggap reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach alpha* (α) < 0.60 , maka instrumen yang diuji dianggap tidak reliabel.

Dengan ketentuan lain, yaitu :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen yang diuji dianggap reliabel.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen yang diuji dianggap tidak reliabel.

2. Teknik Pengolahan Data Dan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik pengolahan data menggunakan beberapa jenis uji statistik untuk mengolah hasil kuesioner yang telah disebar kepada populasi sebagai responden. Data yang diperoleh akan terlebih dahulu diuji validitas dengan tujuan untuk melihat kevalidan suatu instrumen penelitian. Setelah itu, melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi atau reliable data yang sudah valid dan data tersebut dapat dijadikan sebagai sumber data penelitian. Kemudian melakukan uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji t, analisis korelasi berupa uji regresi linier sederhana dan koefisien determinasi.

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif yakni uji yang dilakukan untuk memberikan gambaran dan mendeskripsikan suatu objek atau distribusi frekuensi variabel-variabel yang diteliti meliputi nilai mean, minimum, median, maksimum, dan standard deviation. Uji ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian deskriptif berdasarkan skala pengukurannya seperti nominal, ordinal, dan interval. Dalam penelitian ini memakai skala pengukuran interval yang dimana objek dapat diurutkan dan setiap urutan data memiliki jarak sama (Siregar, 2017).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yakni metode yang digunakan untuk menentukan data diterima atau tidak dalam penelitian. Uji ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang sesuai dan memberikan kepastian bahwa persamaan regresi memiliki ketepatan dalam estimasi, konsisten, dan tidak bias (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji asumsi klasik antara lain :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas yakni uji yang dilakukan untuk menentukan apakah distribusi variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) normal atau tidak (Sahir, 2021). Data dianggap berdistribusi normal dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai Signifikansi > 0.05, maka instrumen yang diuji dianggap berdistribusi normal.
2. Jika nilai Signifikansi < 0.05, maka instrumen yang diuji dianggap tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ialah uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan dengan tingkat tinggi antara variabel independent (Sahir, 2021). Dalam melakukan uji multikolinearitas dapat dilihat Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance dengan rumus berikut :

$$VIF = (b_i^2) = \frac{1}{(1 - R_i^2)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

Uji multikolinearitas dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Jika nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,100 maka tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai VIF > 10,00 dan nilai tolerance < 0,100 maka terjadi multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat ada atau tidak penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi (Sahir, 2021). Dengan nilai dU pada distribusi nilai tabel Durbin Watsob

berdasarkan $k(1)$ dan $N(33)$ dengan nilai signifikansi 5 %, yaitu nilai dU sebesar 1,5078 dan dL sebesar 1,3834. Dalam uji ini dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Jika $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$ maka terdapat autokorelasi
2. Jika $dU < DW < 4 - dU$ maka tidak terdapat autokorelasi
3. Jika $dL < DW < dU$ atau $4 - dU < DW < 4 - dL$ maka uji Durbin Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidak ketidaksamaan varians terhadap residual yang satu pengamatan dengan pengamatan lain (Sahir, 2021). Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi/ nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikansi/ nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis ditolak karena data ada heteroskedastisitas

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dipergunakan untuk menguji dan memperkirakan seberapa tinggi nilai pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent (Siregar, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan apakah variabel Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

$$y = \alpha + \beta \cdot x$$

Keterangan :

y = variabel dependen (kepuasan kerja)

α = konstanta (nilai y apabila $x = 0$)

β = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

x = variabel dependen (beban kerja)

4. Uji T

Uji T ialah uji yang dipergunakan untuk menguji variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel Beban Kerja (X) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kepuasan Kerja (Y) (Siregar, 2017). Uji T menggunakan tingkat signifikansi atau t_{tabel} sebesar 0.005 atau 5 %. Terdapat rumus untuk menentukan besar nilai t_{tabel} , yaitu :

$$t = \alpha / 2 : n - k - 1$$

α = taraf nyata 5% atau 0.05

$$t_{\text{tabel}} = t (0.5 / 2 : 33 - 1 - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0.025 : 31 = 2,040$$

Dalam uji T akan mempunyai dua hasil, yaitu :

1. Jika $T_{\text{hitung}} > 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang signifikan.
2. Jika $T_{\text{hitung}} < 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang signifikan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan uji yang dilakukan untuk menentukan angka yang dipergunakan dalam analisis hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Siregar, 2017). Jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel independen mampu menerangkan variasi variabel dependen. Tetapi jika R^2 mendekati nol berarti variabel independen tidak dapat menerangkan variasi variabel dependen.

BAB IV

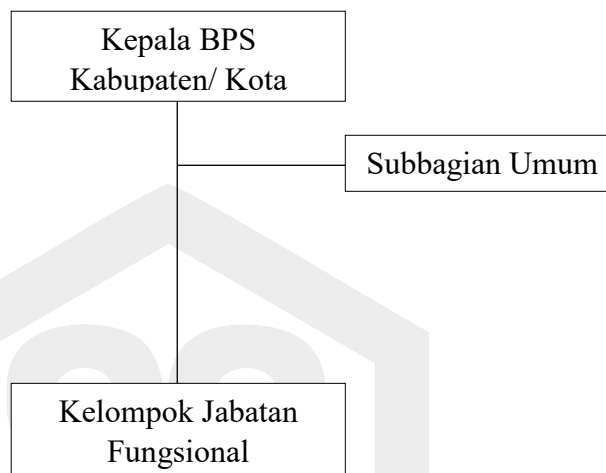
HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

Penelitian ini memiliki judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Administrasi Jakarta Barat”. BPS Kota Administrasi Jakarta Barat beralamat di Jl. Raya Kebayoran Lama No. 5A Sukabumi Selatan Kebun Jeruk Jakarta Barat 11550. BPS Kota Administrasi Jakarta Barat memiliki visi “Dapat menjadi penyedia data statistik yang berkualitas untuk Indonesia maju” dan memiliki misi, yaitu :

1. Penyedia statistik yang berkualitas dengan standar nasional dan internasional
2. Dapat membina K/L/D/I dengan Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan
3. Dapat mewujudkan pelayanan prima pada bidang statistic dalam mewujudkan Sistem Statistik Nasional
4. Dapat membangun SDM unggul dan adaptif yang berlandaskan nilai interitas, profesionalisme, dan amanah.

BPS Kota Administrasi Jakarta Barat mempunyai tugas menyediakan data dalam penyelenggaraan statistik nasional untuk mewujudkan sistem statistik nasional yang efektif dan efisien sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku. Sejalan dengan itu dalam menjalankan tugas tersebut, BPS Kota Administrasi Jakarta Barat melaksanakan fungsinya, yaitu menyelenggarakan statistik dasar kepada seluruh masyarakat di Kota Jakarta Barat, mengkoordinasikan setiap kegiatan dalam menjalankan tugas yang diberikan, bertanggungjawab atas kelancaran dan pembinaan setiap kegiatan statistik, serta menyelenggarakan pelayanan dan membina administrasi pada setiap bidang. Berikut merupakan bagan susunan organisasi BPS Kota Administrasi Jakarta Barat :



Gambar 3 Bagan Susunan Organisasi BPS Kota Jakarta Barat

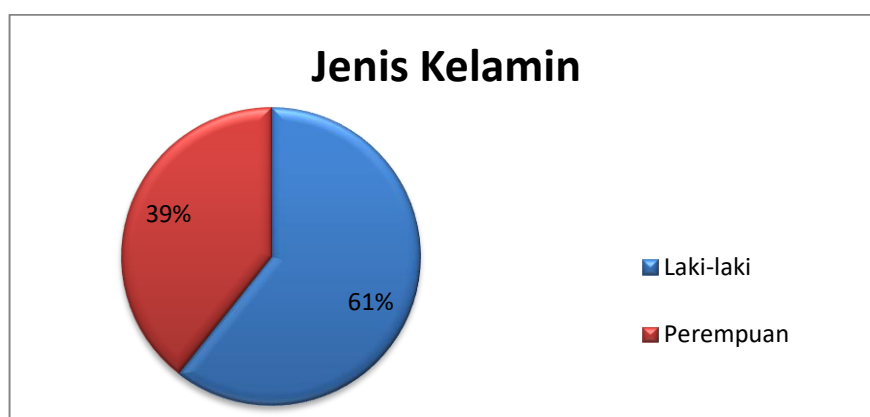
Sumber : Peraturan BPS No.5 tahun 2023 tentang Organisasi Dan Tata Kerja BPS Provinsi Dan BPS Kabupaten/Kota

1. Analisa Deskripsi Responden

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner tertutup melalui formulir daring (online) yang disebarakan kepada seluruh populasi sebagai responden. Penyebaran tautan atau link ini dilakukan dengan membagikan tautan atau link secara jarak jauh dengan responden seluruh pegawai BPS Kota Administrasi Jakarta Barat yang berjumlah 33 orang pegawai dengan rincian demografi pada Diagram 1 dan Diagram 2 sebagai berikut :

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah pegawai BPS Kota Jakarta Barat berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa pegawai Perempuan di BPS Kota Jakarta Barat sebanyak 39% dengan jumlah 12 pegawai dan pegawai Laki-laki sebanyak 61% dengan jumlah 21 pegawai.



Gambar 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pegawai BPS Kota Jakarta Barat

Sumber : Diolah Penulis, 2024

Melakukan analisis deskriptif jenis kelamin agar mengetahui komposisi dari jenis kelamin pada sampel penelitian sebagai berikut :

**Table III Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Pegawai BPS Kota Jakarta Barat**

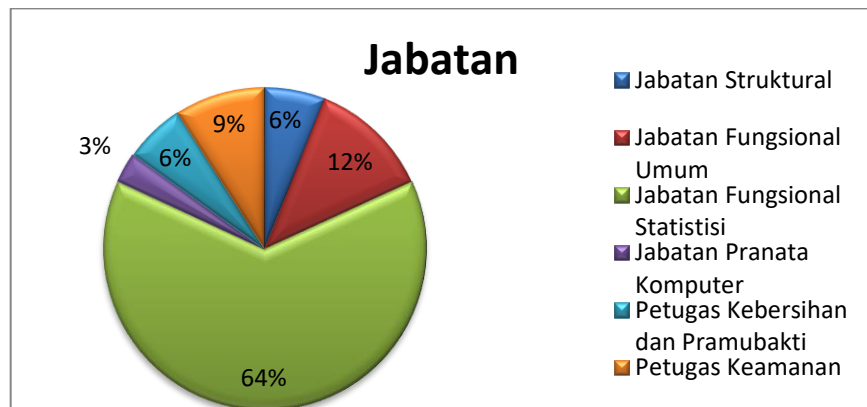
		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	20	60.6	60.6	60.6
	Perempuan	13	39.4	39.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Jumlah pegawai BPS Kota Jakarta Barat berdasarkan Jabatan menunjukkan bahwa sebanyak 64% dengan jumlah 21 pegawai pada Jabatan Fungsional Statistisi, 12% dengan jumlah 4 pegawai pada Jabatan Fungsional Umum, 6% dengan jumlah 2 pegawai pada Jabatan Struktural, 9% dengan jumlah 3 pegawai pada

Petugas Keamanan, 6% dengan jumlah 2 pegawai pada Petugas Kebersihan dan Pramubakti serta 3% dengan jumlah 1 pegawai pada Jabatan Pranata Komputer.



Gambar 5 Presentase Jumlah Pegawai BPS Kota Jakarta Barat Berdasarkan Jabatan

Sumber : Diolah Penulis, 2024

Melakukan analisis deskriptif jabatan untuk mengetahui komposisi jabatan pada sampel penelitian sebagai berikut :

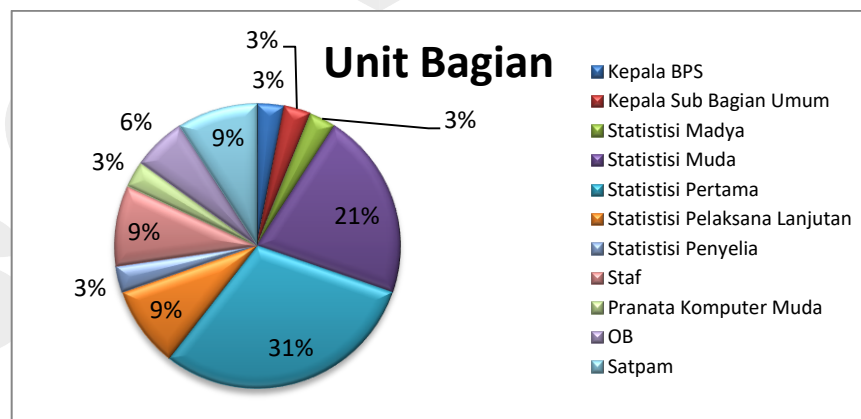
Table IV Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan Pegawai BPS Kota Jakarta Barat

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jabatan Fungsional Statistisi	21	63.6	63.6	63.6
	Jabatan Fungsional Umum	4	12.1	12.1	75.8
	Jabatan Pranata Komputer	1	3.0	3.0	78.8
	Jabatan Struktural	2	6.1	6.1	84.8
	Petugas Keamanan	3	9.1	9.1	93.9
	Petugas Kebersihan dan Pramub	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Bagian

Jumlah pegawai BPS Kota Jakarta Barat berdasarkan unit bagian menunjukkan bahwa sebanyak 3% dengan jumlah 1 pegawai bagian Kepala BPS, 3% dengan jumlah 1 pegawai bagian Kepala Sub Bagian Umum, 3% dengan jumlah 1 pegawai bagian Statistisi Madya, 21% dengan jumlah 7 pegawai bagian Statistisi Muda, 31% dengan jumlah 10 pegawai bagian Statistisi Pertama, 9% dengan jumlah 3 pegawai bagian Statistisi Pelaksana Lanjutan, 3% dengan jumlah 1 pegawai bagian Statistisi Penyelia, 9% dengan jumlah 3 pegawai bagian Staf, 6% dengan jumlah 2 pegawai bagian Pranata Komputer Muda, 9% dengan jumlah 3 pegawai bagian Office Boy, dan 9% dengan jumlah 3 pegawai bagian Satpam.



Gambar 6 Presentase Jumlah Pegawai BPS Kota Jakarta Barat Berdasarkan Unit Bagian

Sumber : Diolah Penulis, 2024

Melakukan analisis deskriptif unit bagian untuk mengetahui komposisi setiap unit bagian pada sampel penelitian sebagai berikut:

Table IX Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Bagian Pegawai BPS Kota Jakarta Barat

		UnitBagian			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala BPS Kota Jakarta Barat	1	3.0	3.0	3.0
	Kepala Sub Bagian Umum	1	3.0	3.0	6.1
	Office Boy	2	6.1	6.1	12.1
	Pranata Komputer Muda	1	3.0	3.0	15.2
	Satpam	3	9.1	9.1	24.2
	Staf	3	9.1	9.1	33.3
	Statistisi Madya	1	3.0	3.0	36.4
	Statistisi Muda	7	21.2	21.2	57.6
	Statistisi Pelaksana Lanjutan	3	9.1	9.1	66.7
	Statistisi Penyelia	1	3.0	3.0	69.7
	Statistisi Pertama	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

2. Statistik Deskriptif

Hasil dari mengumpulkan data dapat memberikan gambaran tentang output penelitian. Pengolahan data didasarkan pada kumpulan data sebelumnya dengan perolehan angket yang disebarakan kepada responden berjumlah 24 angket dan seluruhnya layak untuk dianalisis karena memenuhi syarat. Selanjutnya data dianalisis dan diinterpretasikan dengan dibantu komputer program SPSS 25.00 Windows. Tujuan dari proses ini untuk menyelesaikan masalah yang sudah dirumuskan sebelumnya.

Pada data dilakukan uji statistik deskriptif untuk menggambarkan hasil data dengan rata-rata (mean), atau standar deviasi. Uji statistik deskriptif merupakan uji yang dilakukan untuk memberikan gambaran dan mendeskripsikan suatu objek atau distribusi frekuensi variabel-variabel yang diteliti. Berikut hasil uji statistik deskriptif :

Table X Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja (X)

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.15	.712	33
X2	4.24	.561	33
X3	3.94	.788	33
X4	4.21	.600	33
X5	4.09	.631	33
X6	3.94	.659	33
X7	3.88	.331	33
X8	3.97	.637	33
TotalX	32.42	3.580	33

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Table VI Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.42	.614	33
Y2	4.18	.635	33
Y3	4.27	.626	33
Y4	4.21	.600	33
Y5	4.21	.600	33
Y6	4.27	.574	33
Y7	4.00	.612	33
Y8	4.27	.574	33
Y9	3.30	1.104	33
Y10	3.55	1.034	33
Y11	3.73	.977	33
Y12	3.91	.879	33
Y13	3.88	.781	33
Y14	4.09	.723	33
Y15	3.97	.585	33
Y16	4.00	.559	33
TotalY	64.27	6.974	33

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Berikut hasil frekuensi pengisian kuesioner pada 33 responden tertera pada tabel sebagai berikut:

Table VII Analisis Kuesioner Variabel Beban Kerja (X)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total
X1	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan keahlian saya	0	0	6	16	11	33
X2	Atasan memberikan tugas sesuai kemampuan saya	0	0	2	21	10	33
X3	Saya memahami setiap tugas yang diberikan, baik tugas yang sesuai dengan jabatan ataupun tugas di luar jabatan	1	0	5	21	6	33
X4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan	0	0	3	20	10	33
X5	Waktu kerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan	0	0	5	20	8	33
X6	Waktu kerja sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada saya	0	0	8	19	6	33
X7	Beban kerja yang tinggi membuat saya merasa kesulitan dalam mencapai target	0	0	3	29	0	33
X8	Saya mampu mencapai target yang diberikan atasan	0	0	7	20	6	33

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total
	Jumlah	1	0	39	166	57	264
	Presentase (%)	0,4	0	14,8	62,9	21,5	100

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Pada variabel beban kerja menggunakan 8 pertanyaan yang bertujuan untuk menentukan dan mengukur pengaruh kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai terhadap beban kerja pegawai. Jawaban terbanyak yang diberikan responden terdapat pada pilihan jawaban setuju dan sangat setuju. Terbukti pada tabel bahwa 21,5% menjawab Sangat Setuju, 62,9% responden menjawab Setuju.. Namun, pernyataan yang diberikan responden tidak semuanya mengarah positif karena terdapat 14,8% menjawab Kurang Setuju, 0,4% menjawab Sangat Tidak Setuju.

Table VIII Analisis Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total
Y1	Lingkungan kerja saya sudah menyenangkan dan nyaman	0	0	2	15	16	33
Y2	Apa pun tugas yang diberikan atasan akan saya tekuni dengan baik	0	0	4	19	10	33
Y3	Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian akan memberikan kepuasan tersendiri bagi saya	0	0	3	18	12	33
Y4	Memperoleh sapaan dari atasan dan rekan kerja memberikan perasaan	0	0	3	20	10	33

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total
	senang bagi saya						
Y5	Saya saling membantu dengan rekan kerja dalam menghadapi kendala pekerjaan	0	0	3	20	10	33
Y6	Waktu kerja yang cukup membuat saya efektif dalam bekerja	0	0	2	20	11	33
Y7	Waktu istirahat kerja saya sudah sesuai dengan beban kerja	0	0	6	21	6	33
Y8	Kondisi ruang kerja yang nyaman membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	0	0	2	20	11	33
Y9	Sistem penggajian yang saya terima sudah layak dan sesuai taraf hidup	2	5	12	9	5	33
Y10	Sistem penggajian yang saya dapat sudah sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab	1	4	10	12	6	33
Y11	Saya belum memperoleh penghargaan upah jika menyelesaikan tugas diluar jabatan/kelebihan beban kerja	1	3	9	14	7	33
Y12	Tugas yang dapat diselesaikan tepat waktu	0	3	5	17	8	33

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Total
	mendapatkan pujian dari atasan						
Y13	Kebijakan yang diterapkan atasan cukup adil bagi saya	0	1	6	19	6	33
Y14	Atasan memberikan peluang pelatihan untuk meningkatkan kemampuan saya	0	0	7	16	10	33
Y15	Saya mendapat dukungan rekan kerja dalam menunjang pekerjaan yang baik	0	0	6	22	5	33
Y16	Ketika kinerja saya meningkat mendapat apresiasi dari atasan maupun rekan kerja	0	0	5	23	5	33
Jumlah		4	16	85	285	138	528
Presentase		0,8	3,0	16,0	54,0	26,1	100

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Pada variabel kepuasan kerja menggunakan 16 pertanyaan yang bertujuan untuk menentukan dan mengukur pengaruh faktor psikologi, faktor fisik, faktor sosial, faktor finansila, mutu pengawasan, dan faktor hubungan antar pegawai dalam memberikan kepuasan kerja pegawai. Jawaban terbanyak yang diberikan responden terdapat pada pilihan jawaban setuju dan sangat setuju. Terbukti pada tabel bahwa 26,1% menjawab Sangat Setuju dan 54,0% responden menjawab Setuju. Namun, pernyataan yang diberikan responden tidak semuanya mengarah positif karena terdapat 16,0 menjawab Kurang Setuju, 3,0% menjawab Tidak Setuju, dan 0,8% menjawab Sangat Tidak Setuju.

B. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instruman

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidak kuesioner yang telah disebar dan tingkat kevalidan yang dihasilkan dapat memberikan hasil pengukuran yang akurat dan tepat. Melakukan uji signifikansi dengan melihat perbandingan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $N-2$, N disebut dengan jumlah sampel. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif maka data dapat dinyatakan valid dan dapat dipercaya.

Table XIV Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TotalX
X1	Pearson Correlation	1	.687**	.406*	.581**	.594**	.420*	.213	.631**	.807**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.019	<.001	<.001	.015	.235	<.001	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.687**	1	.459**	.586**	.554**	.380*	.331	.722**	.819**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.007	<.001	<.001	.029	.060	<.001	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3	Pearson Correlation	.406*	.459**	1	.359*	.263	.113	.091	.432*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.019	.007		.040	.139	.531	.616	.012	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X4	Pearson Correlation	.581**	.586**	.359*	1	.773**	.429*	.291	.672**	.815**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.040		<.001	.013	.101	<.001	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X5	Pearson Correlation	.594**	.554**	.263	.773**	1	.540**	.204	.630**	.799**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.139	<.001		.001	.255	<.001	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X6	Pearson Correlation	.420*	.380*	.113	.429*	.540**	1	.252	.517**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.015	.029	.531	.013	.001		.158	.002	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X7	Pearson Correlation	.213	.331	.091	.291	.204	.252	1	.278	.387*
	Sig. (2-tailed)	.235	.060	.616	.101	.255	.158		.117	.026
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X8	Pearson Correlation	.631**	.722**	.432*	.672**	.630**	.517**	.278	1	.856**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.012	<.001	<.001	.002	.117		<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TotalX	Pearson Correlation	.807**	.819**	.585**	.815**	.799**	.634**	.387*	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Table XV Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X)

Pernyataan	Beban Kerja (X)		
	t_{hitung}	$t_{tabel N=33}$	Keterangan
1	0,807**	0,344	Valid
2	0,819**	0,344	Valid
3	0,585**	0,344	Valid
4	0,815**	0,344	Valid
5	0,799**	0,344	Valid
6	0,634**	0,344	Valid
7	0,387**	0,344	Valid
8	0,856**	0,344	Valid

Sumber : Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel XIV dan Tabel XV menentukan nilai t_{tabel} dengan menghitung $N-2 = 33$ sampel dan menggunakan signifikansi 5% maka nilai yang dihasilkan sebesar 0,344. Dapat dilihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan t_{hitung} dari setiap pernyataan yang tertera pada kolom *Pearson Correlation* lebih besar dari t_{tabel} 0,344. Dan jika dilihat berdasarkan nilai signifikansi seluruh instrument bernilai < 0.05 . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada Variabel Beban Kerja (X) dinyatakan valid.

Table VIII Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

		Correlations																TotalY
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	
Y1	Pearson Correlation	1	.597**	.503**	.427*	.427*	.637**	.416*	.548**	.219	.264	-.034	.016	.416*	.192	.472**	.364*	.607**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.003	.013	.013	<.001	.016	<.001	.220	.137	.850	.930	.016	.284	.006	.037	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y2	Pearson Correlation	.597**	1	.657**	.634**	.552**	.717**	.402*	.717**	.231	.273	.188	.366*	.504**	.371*	.604**	.616**	.807**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.020	<.001	.196	.125	.294	.036	.003	.033	<.001	<.001	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y3	Pearson Correlation	.503**	.657**	1	.673**	.673**	.743**	.408*	.656**	.058	.149	.287	.160	.537**	.565**	.705**	.536**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001		<.001	<.001	<.001	.019	<.001	.750	.407	.106	.374	.001	<.001	<.001	.001	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y4	Pearson Correlation	.427*	.634**	.673**	1	.566**	.643**	.085	.734**	.230	.261	.156	.275	.243	.242	.642**	.466**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.013	<.001	<.001		<.001	<.001	.638	<.001	.197	.142	.387	.122	.173	.174	<.001	.006	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Y5	Pearson Correlation	.427 [*]	.552 ^{**}	.673 ^{**}	.586 ^{**}	1	.643 ^{**}	.170	.553 ^{**}	-.053	.110	.213	.215	.303	.459 ^{**}	.642 ^{**}	.280	.621 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.013	<.001	<.001	<.001		<.001	.344	<.001	.770	.542	.233	.228	.087	.007	<.001	.115	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y6	Pearson Correlation	.637 ^{**}	.717 ^{**}	.743 ^{**}	.643 ^{**}	.643 ^{**}	1	.444 ^{**}	.810 ^{**}	.063	.268	.071	.298	.335	.390 [*]	.583 ^{**}	.487 ^{**}	.754 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.010	<.001	.729	.131	.693	.092	.056	.025	<.001	.004	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y7	Pearson Correlation	.416 [*]	.402 [*]	.408 [*]	.085	.170	.444 ^{**}	1	.533 ^{**}	.231	.247	.113	.058	.528 ^{**}	.423 [*]	.349 [*]	.274	.556 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.016	.020	.019	.638	.344	.010		.001	.195	.166	.531	.748	.002	.014	.047	.123	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y8	Pearson Correlation	.548 ^{**}	.717 ^{**}	.656 ^{**}	.734 ^{**}	.553 ^{**}	.810 ^{**}	.533 ^{**}	1	.309	.426 [*]	.011	.236	.335	.390 [*]	.583 ^{**}	.487 ^{**}	.793 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001		.080	.013	.952	.185	.056	.025	<.001	.004	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y9	Pearson Correlation	.219	.231	.058	.230	-.053	.063	.231	.309	1	.727 ^{**}	.170	.190	.277	.121	.256	.152	.505 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.220	.196	.750	.197	.770	.729	.195	.080		<.001	.344	.289	.119	.502	.150	.399	.003
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y10	Pearson Correlation	.264	.273	.149	.261	.110	.268	.247	.426 [*]	.727 ^{**}	1	.113	.297	.060	-.027	.183	.108	.516 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.137	.125	.407	.142	.542	.131	.166	.013	<.001		.532	.093	.740	.883	.308	.549	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y11	Pearson Correlation	-.034	.188	.287	.156	.213	.071	.113	.011	.170	.113	1	.483 ^{**}	.350 [*]	.226	.459 ^{**}	.186	.443 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.850	.294	.106	.387	.233	.693	.531	.952	.344	.532		.004	.046	.205	.007	.300	.010
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y12	Pearson Correlation	.016	.366 [*]	.160	.275	.215	.298	.058	.236	.190	.297	.483 ^{**}	1	.022	-.183	.359 [*]	.254	.437 [*]
	Sig. (2-tailed)	.930	.036	.374	.122	.228	.092	.748	.185	.289	.093	.004		.902	.307	.040	.153	.011
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y13	Pearson Correlation	.416 [*]	.504 ^{**}	.537 ^{**}	.243	.303	.335	.528 ^{**}	.335	.277	.060	.350 [*]	.022	1	.519 ^{**}	.543 ^{**}	.257	.625 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.016	.003	.001	.173	.087	.056	.002	.056	.119	.740	.046	.902		.002	.001	.149	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y14	Pearson Correlation	.192	.371 [*]	.565 ^{**}	.242	.459 ^{**}	.390 [*]	.423 [*]	.390 [*]	.121	-.027	.226	-.183	.519 ^{**}	1	.450 ^{**}	.309	.516 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.284	.033	<.001	.174	.007	.025	.014	.025	.502	.883	.205	.307	.002		.009	.080	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y15	Pearson Correlation	.472 ^{**}	.604 ^{**}	.705 ^{**}	.642 ^{**}	.642 ^{**}	.583 ^{**}	.349 [*]	.583 ^{**}	.256	.183	.459 ^{**}	.359 [*]	.543 ^{**}	.450 ^{**}	1	.477 ^{**}	.806 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.047	<.001	.150	.308	.007	.040	.001	.009		.005	<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y16	Pearson Correlation	.364 [*]	.616 ^{**}	.536 ^{**}	.466 ^{**}	.280	.487 ^{**}	.274	.487 ^{**}	.152	.108	.186	.254	.257	.309	.477 ^{**}	1	.585 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.037	<.001	.001	.006	.115	.004	.123	.004	.399	.549	.300	.153	.149	.080	.005		<.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
TotalY	Pearson Correlation	.607 ^{**}	.807 ^{**}	.777 ^{**}	.688 ^{**}	.621 ^{**}	.754 ^{**}	.556 ^{**}	.793 ^{**}	.505 ^{**}	.516 ^{**}	.443 ^{**}	.437 [*]	.625 ^{**}	.516 ^{**}	.806 ^{**}	.585 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	.002	.010	.011	<.001	.002	<.001	<.001	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* .Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Table IXI Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Kepuasan Kerja (Y)		
	r_{hitung}	$r_{tabel N=33}$	Keterangan
1	0,607	0,344	Valid
2	0,807	0,344	Valid
3	0,777	0,344	Valid
4	0,688	0,344	Valid
5	0,621	0,344	Valid
6	0,754	0,344	Valid
7	0,556	0,344	Valid
8	0,793	0,344	Valid
9	0,505	0,344	Valid
10	0,516	0,344	Valid
11	0,443	0,344	Valid
12	0,437	0,344	Valid
13	0,625	0,344	Valid
14	0,516	0,344	Valid
15	0,806	0,344	Valid
16	0,585	0,344	Valid

Sumber : Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh pada Tabel XI dan Tabel XII menentukan nilai r_{tabel} dengan menghitung $N-2 = 33$ sampel dan menggunakan signifikansi 5% maka nilai yang dihasilkan sebesar 0,344. Terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan r_{hitung} dari setiap pernyataan yang tertera pada kolom *Pearson Correlation* lebih besar dari r_{tabel} 0,344. Dan jika dilihat berdasarkan nilai signifikansi seluruh instrument bernilai < 0.05 . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada Variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur seberapa besar konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner apabila mengukur secara berulang atau dari waktu ke waktu. Ketentuan dalam memutuskan pernyataan reliabel dapat ditentukan jika nilai pada *Cronbach alpha* (α) > 0.60 maka instrumen dianggap reliabel. Namun, jika nilai *Cronbach alpha* (α) < 0.60 maka instrumen dianggap tidak reliabel.

Table XIII Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	9

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel XIII menghasilkan bahwa hasil perhitungan Variabel Beban Kerja (X) dengan nilai r_{tabel} 0,344 menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,775, dimana nilai tersebut > 0.06 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa instrument Variabel Beban Kerja (X) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan pada penelitian ini.

Table XIX Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	17

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas pada Tabel XIX menghasilkan bahwa hasil perhitungan Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai r_{tabel}

0,344 menghasilkan nilai pada *Cronbach's Alpha* sebesar 0,749, dimana nilai tersebut > 0.06 . Jadi dapat disimpulkan bahwa pada instrument Variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan pada penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas sebagai penentu data berdistribusi normal atau tidak normal. Agar dapat memastikan asumsi persamaan berdistribusi normal perlu melakukan pendekatan dengan menggunakan alat ukur perhitungan residual variabel dependen. Penentuan uji normalitas dengan membandingkan nilai signifikansi dengan ketentuan jika nilai signifikansi > 0.05 maka instrumen yang diuji dianggap berdistribusi normal. Namun, jika nilai signifikansi < 0.05 maka instrument yang diuji dianggap tidak berdistribusi normal.

Table XIV Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79652390
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.092
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.442
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.430
		.455

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan dari hasil uji normalitas pada Tabel XV yang dilakukan menggunakan Kolmogrov-Smirnov Test menghasilkan nilai signifikansi pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, dimana hasil tersebut > 0.05 . Jadi dapat dinyatakan data penelitian dapat berdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji ada atau tidak hubungan dengan tingkat tinggi antara variabel independent, yaitu beban kerja.

Table XVII Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.280	6.213		1.816	.079		
	Beban Kerja	1.634	.190	.839	8.580	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada Tabel XVIII menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) menghasilkan nilai VIF sebesar $1,000 < 10,00$ dan menghasilkan nilai tolerance sebesar $1,000 > 0,100$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi dilakukan untuk menguji ada atau tidak penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Table XVIII Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.694	3.857	2.470

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel *XIXI* menunjukkan bahwa diperoleh hasil nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2,470 dimana nilai dU pada distribusi nilai tabel Durbin Watsob berdasarkan k(1) dan N (33) dengan nilai signifikansi 5 %, yaitu nilai dU sebesar 1,5078 dan dL sebesar 1,3834. Jadi dapat disimpulkan hasil uji autokorelasi $dU < DW < 4 - dU = 1,5078 < 2,470 < 2,4922$, sehingga tidak terdapat autokorelasi dan dapat melanjutkan tahap berikutnya.

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji ada atau tidak ketidaksamaan varians terhadap residual yang satu pengamatan dengan pengamatan lain.

Table XXI Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.569	4.018		-.142	.888
	Beban Kerja	.105	.123	.151	.850	.402

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel *XXII* menunjukkan bahwa nilai signifikansi beban kerja sebesar 0,402 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dan dapat melanjutkan tahap berikutnya.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari tiap variabel independen, yaitu Beban Kerja (X) terhadap variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Table XXXIIIV Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.280	6.213		1.816	.079
	TotalX	1.634	.190	.839	8.580	<.001

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada Tabel 4.13 diketahui nilai Constant (a) sebesar 11,280 sedangkan Total X, yaitu Beban Kerja (b/Koefisien regresi) sebesar 1,634 sehingga persamaan regresinya dapat dihitung sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,280 + 1,634X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- Diketahui nilai konstanta sebesar 11,280 yang berarti bahwa nilai konsistensi variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 11,280

- Diketahui nilai koefisien regresi X sebesar 1,634 dapat dinyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Beban Kerja (X) maka nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) bertambah sebesar 1,634. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dinyatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

5. Uji T

Uji T bertujuan untuk menguji variabel bebas atau independen, apakah variabel Beban Kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kepuasan Kerja (Y). Dengan ketentuan jika $t_{hitung} < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang signifikan. Namun, jika $t_{hitung} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang signifikan.

Table XXV Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.280	6.213		1.816	.079
	TotalX	1.634	.190	.839	8.580	<.001

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan dari hasil uji T pada Tabel 4.14 menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat menyimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $8,580 > t_{tabel} 2,040$ sehingga

dapat membuat kesimpulan bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ialah untuk menganalisis hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat ditentukan dengan jika nilai R² mendekati 1 maka variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Namun, jika R² mendekati 0 maka variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Table XXVI Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.694	3.857

a. Predictors: (Constant), TotalX

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Data SPSS diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil perhitungan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R), yaitu sebesar 0,839. Sehingga hasil tersebut dapat dikatakan terdapat hubungan antara variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,704. 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.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini yang dilakukan menggunakan teknik analisis data, menghasilkan bahwa Variabel Beban Kerja sebagai Variabel Independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel Dependen (Y). Seluruh instrument pada penelitian dari Variabel Beban Kerja dan Variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil instrument tersebut diperoleh dari uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh data dinyatakan Valid dan dapat dipercaya. Kemudian hasil dari uji reliabilitas pada variabel Beban Kerja (X) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,775 > 0,06$ dan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,749 > 0,06$ serta $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan instrument Variabel Beban Kerja dan Variabel Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel.

Selanjutnya melakukan beberapa uji asumsi klasik sebagai persyaratan yang perlu dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis. Melakukan uji normalitas Kolmogorov Smirnov yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Jadi dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal, maka persebaran data mempunyai persebaran yang rata dan analisis statistik penelitian akurat. Melakukan uji multikolonieritas menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X) menghasilkan nilai VIF sebesar $1,000 < 10,00$ dan menghasilkan nilai tolerance sebesar $1,000 > 0,100$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Melakukan uji autokorelasi yang menghasilkan $dU < DW < 4 - dU = 1,5078 < 2,470 < 2,4922$, sehingga dapat dinyatakan tidak terdapat autokorelasi. Melakukan uji heteroskedastisitas yang menghasilkan nilai signifikansi beban kerja sebesar $0,402 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas

Pada analisis regresi linier sederhana ditemukan bahwa nilai Constant (a) sebesar 11,280 sedangkan Total X (b/Koefisien regresi) sebesar 1,634 sehingga persamaan regresinya dapat dihitung $Y = 11,280 +$

1,634X. Nilai konstanta mengandung arti bahwa nilai konsisten Variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 11,280. Sedangkan koefisien regresi Variabel Beban Kerja (X) sebesar 1,634 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Variabel Beban Kerja (X) maka nilai Variabel Kepuasan Kerja (Y) bertambah 1,634. Jadi dapat dikatakan koefisien regresi bernilai positif yang artinya arah pengaruh Variabel Beban Kerja sebagai Variabel Independen (X) terhadap Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel Dependen (Y) adalah positif.

Setelah melakukan uji regresi linier sederhana, dilanjutkan melakukan uji T yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,001 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima serta t_{hitung} sebesar $8,580 > t_{tabel}$ 2,040 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Melakukan uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R Square sebesar 0,704 maka pengaruh variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 70,4% dan 29,6% lainnya dipengaruhi atau diperjelaskan oleh variabel-variabel lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rizki, dkk (2022) yang penulis gunakan sebagai referensi dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan” bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Meningkatnya beban kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja menjadi menurun. Dengan memiliki kepuasan kerja dapat membuat pegawai mempunyai motivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya pada penelitian Wulandari, dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TELKOM Yogyakarta” diketahui beban kerja dapat menimbulkan stress kerja dan tekanan dalam melakukan pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam upaya meningkatkan

kepuasan kerja diperlukan kesesuaian antara beban kerja dengan upah yang diberikan dan dibutuhkan memberi motivasi kepada pegawai berupa penghargaan. Selaras dengan penelitian Yeniarti, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Hubungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Cilegon” diketahui adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai secara signifikan.

Berdasarkan hasil analisis kuesioner pada variabel beban kerja menunjukkan jawaban “SS” paling tinggi sebanyak 11 responden terdapat pada indikator X1 “Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan keahlian saya”. Pernyataan tersebut memiliki makna bahwa setiap pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diampu dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai BPS Kota Jakarta Barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak semua pegawai mengerjakan pekerjaan diluar jabatan dan kemampuan mereka. Dapat dikatakan pembagian tugas di BPS Kota Jakarta Barat belum dibagikan secara merata. Dengan pembagian tugas secara merata kepada setiap pegawai sesuai dengan jabatan dan kemampuan mereka akan membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Kondisi ini perlu diatasi dengan pemenuhan kebutuhan pegawai terlebih dahulu yang membutuhkan perhatian dan keputusan dari BPS Provinsi DKI Jakarta sebagai pemegang wewenang dalam mengatasi kebutuhan pegawai.

Kemudian jawaban “S” paling tinggi sebanyak 29 responden yang terdapat pada indikator X7 “Beban kerja yang tinggi membuat saya merasa kesulitan dalam mencapai target”. Pernyataan tersebut memiliki makna bahwa dengan diberikannya beban kerja yang tinggi membuat pegawai merasa kesulitan dalam bekerja dan mencapai target yang telah ditentukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam mencapai target yang telah ditetapkan, pegawai merasa kesulitan karena beban kerja yang diberikan sangat tinggi dan dalam proses pembagian pekerjaan pada BPS Kota

Jakarta Barat belum dilakukan dengan tepat yang diakibatkan dari kebutuhan pegawai yang kurang memadai serta diberikannya beban kerja yang tinggi tidak diikuti dengan kepuasan kerja seperti upah tambahan atau penghargaan. Kondisi ini perlu menjadi perhatian pimpinan karena jika dibiarkan akan menimbulkan stress kerja dan akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan terhambatnya hasil kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, mengakibatkan intensi turnover, dapat menimbulkan gangguan kesehatan, dan dapat berakibat menimbulkan kepenatan fisik maupun mental. BPS Kota Jakarta Barat dapat melakukan pengukuran subjektif

Berdasarkan hasil analisis kuesioner pada variabel kepuasan kerja menunjukkan jawaban “SS” paling tinggi sebanyak 16 responden pada indikator Y1 “Lingkungan kerja saya sudah menyenangkan dan nyaman”. Pernyataan tersebut memiliki makna bahwa BPS Kota Jakarta Barat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan kepada pegawai dalam memberikan kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja BPS Kota Jakarta Barat yang dirasakan pegawai sudah nyaman dan menyenangkan dalam memberikan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan menyenangkan akan membuat pegawai bekerja dengan optimal sehingga waktu kerja digunakan secara efektif.

Kemudian jawaban “S” paling tinggi sebanyak 23 responden pada indikator Y16 “Ketika kinerja saya meningkat mendapat apresiasi dari atasan maupun rekan kerja”. Pernyataan tersebut memiliki makna bahwa pegawai mendapat apresiasi dari atasan maupun pimpinan saat kinerja pegawai meningkat dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan baik antar atasan maupun rekan kerja di BPS Kota Jakarta Barat. Dengan adanya apresiasi yang diberikan ketika kinerja pegawai meningkat dapat menunjang kepuasan kerja

pegawai dalam bekerja. Hubungan yang baik antar pegawai menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif serta dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai target. Kondisi ini perlu dipertahankan oleh BPS Kota Jakarta Barat untuk menunjang kepuasan kerja pegawai dan tercipta suasana yang harmonis dalam lingkungan kerja.

D. Sintesis Pemecahan Masalah

Hasil pengujian kuesioner dalam penelitian ini secara keseluruhan instrument terhadap data menunjukkan bahwa Variabel Beban Kerja sebagai Variabel Independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel Dependen (Y). Berdasarkan hasil analisis kuesioner pada variabel beban kerja terdapat jawaban “STS” paling tinggi sebanyak 1 responden pada indikator X3 “Saya memahami setiap tugas yang diberikan, baik tugas yang sesuai dengan jabatan ataupun tugas diluar jabatan”. Pernyataan tersebut memiliki makna bahwa pegawai memahami setiap tugas yang diberikan baik tugas yang sesuai dengan jabatan ataupun tugas diluar jabatan mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak paham saat diberikan tugas baik sesuai jabatan ataupun diluar jabatan.

Sesuai hasil observasi tugas tersebut yang berhubungan dengan komputer karena kondisi pegawai tersebut yang sudah lanjut usia. Dalam mengatasi kondisi ini BPS Kota Jakarta Barat dapat melakukan pengukuran fisiologis. Pengukuran fisiologis ialah pengukuran yang dilakukan atas dasar faktor respon fisiologis pegawai dalam mengerjakan pekerjaan tertentu yang biasanya terjadi pada reflek pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon tubuh lainnya. Serta BPS Kota Jakarta Barat dapat memberikan pelatihan terkait dengan penggunaan komputer agar pegawai memahami setiap tugas yang diberikan. Adanya beban kerja

yang diikuti dengan ketidakpahaman dalam mengerjakan tugas akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai maupun instansi.

Kemudian jawaban “KS” paling tinggi sebanyak 8 responden yang terdapat pada indikator X6 “Waktu kerja sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada saya”. Pernyataan tersebut memiliki makna bahwa waktu kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh pegawai. Kondisi ini menunjukkan waktu kerja yang diberikan kepada pegawai BPS Kota Jakarta Barat belum sesuai dengan beban pekerjaan yang diterima pegawai. Hal tersebut akan mempengaruhi pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam mengatasi kondisi tersebut BPS Kota Jakarta Barat perlu melakukan pengukuran beban kerja dengan menggunakan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja merupakan perhitungan atas dasar pengawasan kegiatan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan waktu. Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan pegawai dan dalam kondisi tempat kerja serta waktu yang telah ditentukan.

Sejalan dengan itu, BPS Kota Jakarta Barat dapat melakukan pengukuran subjektif. Pengukuran subjektif ialah pengukuran yang didasari oleh penilaian dan pelaporan pegawai mengenai banyaknya beban kerja yang mereka rasakan dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu. Pengukuran seperti ini dapat menerapkan skala penilaian (*rating scale*) dengan memberikan pertanyaan berupa kuesioner. Diharapkan pegawai dapat melaporkan tanggapan tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil analisis kuesioner pada variabel kepuasan kerja terdapat jawaban “KS” sebanyak 12 responden, jawaban “TS” sebanyak 5 responden, dan jawaban “STS” sebanyak 2 responden pada indikator Y9 “Sistem penggajian yang saya terima sudah layak dan sesuai taraf hidup”. Pernyataan tersebut memiliki makna bahwa sistem penggajian yang diberikan kepada pegawai sudah layak dan sesuai dengan taraf hidup mereka. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian yang diberikan

BPS Kota Jakarta Barat kepada pegawai belum layak dan belum sesuai dengan taraf hidup. Dalam hal ini taraf hidup dari masing-masing pegawai sangat relatif. Tergantung dengan kebutuhan masing-masing pegawai. Namun dengan adanya keadaan tersebut dapat mempengaruhi ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai BPS Kota Jakarta Barat.

Kondisi ini dapat diatasi dengan melakukan pengukuran kepuasan kerja menggunakan pengukuran *single global rating*. Pengukuran dengan menggunakan *single global rating* dapat membantu pegawai BPS Kota Jakarta Barat dalam menunjukkan tingkat kepuasan mereka. Pengukuran ini dilakukan dengan memberikan satu pertanyaan kepada pegawai dengan memberikan kebebasan dalam menjawab. Dengan pertanyaan “Seberapa puas Anda dengan pekerjaan yang Anda kerjakan ?” dan pegawai akan menjawab berdasarkan keadaan pekerjaan, gaji, dan sebagainya yang dirasakan mereka. Sehingga pimpinan dapat mengetahui setiap tingkatan kepuasan pegawai.

Kemudian pada pernyataan Y10 “Sistem penggajian yang saya dapat sudah sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab” menunjukkan terdapat jawaban “STS” sebanyak 1 responden. Pernyataan tersebut memiliki makna bahwa sistem penggajian yang diterima oleh pegawai sudah sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pegawai yang merasakan sistem penggajian yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan belum mendapatkan kepuasan kerja sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaan.

Keadaan ini memperlihatkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Setiap pegawai perlu mendapatkan perhatian karena kontribusi mereka sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Kesesuaian antara imbalan dengan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam kondisi ini BPS Kota Jakarta Barat dapat melakukan pengukuran kepuasan kerja dengan pengukuran *summation*

score. Pengukuran *summation score* dilakukan dengan cara menanyakan kepada pegawai tentang bagaimana mereka berpikir tentang suatu komponen diperingkat pada skala yang sudah distandarkan. Seperti tanggapan mereka terkait dengan pekerjaan, beban kerja, keamanan, gaji/upah, hubungan antar rekan kerja, kompetensi, tanggung jawab yang diberikan, waktu kerja, dan sebagainya yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Selanjutnya pada pernyataan Y11 “Saya belum memperoleh penghargaan upah jika menyelesaikan tugas diluar jabatan/kelebihan beban kerja” menunjukkan terdapat jawaban “STS” sebanyak 1 responden. Pernyataan tersebut memiliki makna bahwa pegawai belum mendapatkan penghargaan upah jika mengerjakan pekerjaan diluar jabatan atau saat diberikan beban kerja yang berlebih. Hal tersebut membuktikan bahwa masih terdapat pegawai yang belum mendapatkan penghargaan berupa upah saat mengerjakan tugas diluar jabatan atau ketika kelebihan beban kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa BPS Kota Jakarta Barat belum optimal mengimplementasikan reward atau penghargaan kepada pegawai dalam menunjang kepuasan kerja.

Terlihat adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam suatu organisasi pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional dan kompeten, untuk menyeimbangkan antara kebutuhan pegawai dengan ketentuan dan kemampuan organisasi karena berpengaruh terhadap perkembangan organisasi secara produktif. Untuk mengatasi hal tersebut BPS Kota Jakarta Barat dapat melakukan pengukuran kepuasan kerja dengan menerapkan pengukuran *summing up*. Menerapkan pengukuran *summing up* dengan cara menanggapi setiap aspek pekerjaan agar menghasilkan penilaian yang lebih akurat tentang kepuasan kerja. Dalam pengukuran ini tidak menganggap bahwa setiap pegawai membutuhkan kepuasan kerja yang sama.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai di BPS Kota Jakarta Barat mengharapkan kebutuhan pegawai yang kurang memadai segera diatasi sesuai dengan hasil ABK yang telah ditetapkan agar beban kerja yang dirasakan pegawai dapat berkurang. Diperlukan pemenuhan kepuasan kerja atas beban kerja yang diterima agar pegawai merasa diperhatikan dan dihargai pekerjaannya yang telah mencapai target. Sejalan dengan itu, hasil penelitian Rizki, dkk (2022) bahwa instansi perlu membagikan tugas dan beban kerja dengan merata dan kebutuhan pegawai segera diatasi dengan menambah pegawai yang disesuaikan dengan hasil ABK yang telah ditetapkan. Kondisi ini membutuhkan perhatian dan keputusan dari BPS Provinsi DKI Jakarta sebagai pemegang wewenang dalam mengatasi kebutuhan pegawai.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A