

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa skripsi Sarjana Manajemen Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

Nama : Anastia Frentina Marsaulina Sinaga

NPM : 205240036

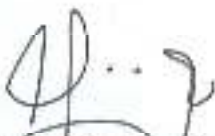
Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH KOTA MEDAN.**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama


Gloria J.M. Sianipar, S.E., M.Si

Pembimbing Pendamping


Agus Nakkok Sinanjuntak, S.E., MM

Dekan


Dr. E. Hamenangan Sulagan, SE., M.Si

Ketua Program Studi


Romindo M. Pasaribu, S.E., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah perubahan zaman seperti sekarang kerap ditemukan berbagai permasalahan yang mengakibatkan suatu instansi gagal dalam memperoleh hal yang dituju, hal tersebut bisa disebabkan ketidakmampuan instansi yang bersangkutan melakukan persaingan serta adaptasi dengan berbagai teknologi yang ada sekarang ataupun dikarenakan rendahnya kualitas kerja dari sumber daya manusia yang ada pada instansi yang dimaksud, sebagaimana yang diketahui bahwasannya sumber daya manusia termasuk ke dalam faktor terpenting dalam keberhasilan pencapaian tujuan dari suatu instansi.

Menurut Saputra (2020) sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya dalam pencapaian tujuan, peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting jika dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan di antara organisasi atau perusahaan, salah satu cara yang dilakukan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara maksimal. Sementara itu, Nurmalasari (2020) menyatakan manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuan menghadapi tantangan melalui kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai yang berada dalam organisasi.

Badan Riset dan Inovasi Kota Medan atau sering disingkat BRIDA Kota Medan yang terletak di Jalan Jenderal Besar A.H Nasution No. 32 Medan adalah sebuah aparat pemerintah yang memiliki misi diantaranya menjadikan hasil penelitian dan pengembangan dari institusi Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan sebagai dasar perumusan dan perancangan kebijakan pembangunan kota yang akurat, valid dan dapat dipertanggungjawabkan, meningkatkan sumber daya

aparatur dan sumber daya peneliti yang profesional di bidang penelitian dan pengembangan, mewujudkan Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan sebagai pusat informasi dan sebagai institusi pembina dalam konteks pembinaan penelitian dan pengembangan di Pemerintah Kota Medan, menyebarluaskan hasil penelitian dan pengembangan kepada pemangku kepentingan melalui koordinasi yang harmonis dengan semua lembaga litbang terkait dan meningkatkan kuantitas serta kualitas hasil penelitian dan pengembangan.

Untuk dapat mewujudkan misi, mencapai tujuan tersebut tentunya diperlukan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang kompeten, gigih, dan terus berkembang dan berinovasi. Kepuasan kerja menjadi variabel yang menarik dalam manajemen instansi sebab berpengaruh besar bagi pegawai maupun instansi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pekerjaan itu sendiri, sejalan dengan pendapat Widianoro dan Lumban Gaol (2024) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Pegawai yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada pegawai yang merasa tidak puas atas pekerjaannya. Untuk melihat kepuasan kerja pegawai di BRIDA Kota Medan dapat dilihat dalam tabel 1.1

Tabel 1.1

Data Kepuasan Kerja Pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan

Aspek	Sangat Puas	Puas	Netral	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
Pekerjaan	1	3	3	8	0
Kondisi kerja	1	1	4	9	0
Gaji	2	1	2	10	0
Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	0	3	5	7	0
Rekan Kerja	3	6	4	2	0

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Kepuasan kerja pegawai menjadi tantangan signifikan bagi banyak organisasi termasuk Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti yang tertuang dalam data di atas, dapat dilihat sebanyak 8 pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang diterima. Sebanyak 9 pegawai merasa tidak puas dengan upah yang diterima. Sebanyak 10 pegawai merasa tidak puas dengan kesempatan promosi jabatan yang ada. Sebanyak 7 orang merasa tidak puas terhadap bentuk pengawasan yang ada di BRIDA dan sebanyak 6 pegawai merasa netral terhadap rekan kerjanya. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai tidak puas dengan beberapa aspek tersebut di atas. Hal ini tentu harus menjadi perhatian yang serius oleh pihak manajemen BRIDA, karena apabila tidak dilakukan perubahan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan membuat kerugian bukan hanya bagi pegawai tetapi juga instansi.

Dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, suatu organisasi atau instansi pemerintah tidak akan terlepas dari faktor beban kerja yang ada di instansi tersebut. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap instansi, karena beban kerja salah satu faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai. Beban kerja merupakan gambaran mengenai banyaknya pekerjaan yang harus dipekerjakan oleh pegawai dan menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam waktu yang telah ditentukan. Menurut Fransiska dan Tupti (2020) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri pegawai. Hal tersebut dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stress kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan/bidang pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan sebagaimana disusun selaras dengan Peraturan Walikota

Medan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan seperti pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rincian Tugas dan Tanggung Jawab Pegawai Badan Riset dan Inovasi
Daerah Kota Medan

Jabatan/ Bidang	Beban Kerja	Waktu Kerja (Jam)	Bobot Beban Kerja	Target Pencapaian
Kepala Badan	1. Mengkoordinasikan kegiatan riset dan inovasi	43 jam	4	100%
	2. Mengawasi, evaluasi, dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan proyek riset dan inovasi	90 jam	5	
	3. Menghadiri rapat koordinasi dengan pemerintah kota	30 jam	4	
	Total waktu 163 jam	Rerata bobot beban kerja 4.3		
Sekretariat	1. Mengumpulkan bahan/data perencanaan dari setiap subbagian	34 jam	3	100%
	2. Klasifikasi dan penelaahan bahan kegiatan penyusunan program	43 jam	5	
	Total waktu 77 jam	Rerata bobot beban kerja 4		
Sub Bagian Umum	1. Menyiapkan bahan pelaksanaan surat menyurat,	34 jam	3	100%

	<p>kearsipan, pengelolaan kepegawaian, pengelolaan asset/barang daerah serta urusan rumah tangga Badan</p> <p>2. Menyiapkan bahan kebijakan penyusunan dokumen Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK)</p> <p>3. Menyiapkan bahan kebijakan teknis administrasi kepegawaian sesuai kebutuhan sebagai dasar pelaksanaan tugas</p>	<p>60 jam</p> <p>30 jam</p> <p>Total waktu 124 jam</p>	<p>4</p> <p>4</p> <p>Rerata bobot beban kerja 3</p>	
Bidang Pemerintahan	<p>1. Optimalisasi kualitas manajemen sumber daya manusia ASN</p> <p>2. Optimalisasi penempatan ASN yang sesuai dengan agenda reformasi birokrasi.</p> <p>3. Membangun manajemen data</p>	<p>43 jam</p> <p>25 jam</p> <p>43 jam</p>	<p>4</p> <p>3</p> <p>3</p>	100%

	digital 4. Mengembangkan mekanisme insentif dan disinsentif sebagai upaya untuk mendorong kegiatan yang inovatif serta menyusun regulasi yang mendukung inovasi	43 jam Total waktu 154 jam	4 Rerata bobot beban kerja 3.5	
Bidang Sosial dan Kependudukan	1. Roadmap dan memberikan perlindungan hukum terkait produk ekonomi kreatif 2. Percepatan penyediaan prasarana dan sarana pendidikan khususnya dibagian utara Kota Medan 3. Penjaminan mutu dan peningkatan kualitas Pendidikan	25 jam 43 jam 43 jam Total waktu 111 jam	4 4 4 Rerata bobot beban kerja 4	100%
Bidang Ekonomi dan Pembangunan	1. Penguatan dan mendorong investasi pabrik-pabrik sebagai target ekspor	60 jam	4	100%

	baru			
	2. Pola distribusi dan stabilisasi harga pangan	43 jam	4	
	3. Mempercepat pengembangan pembangunan antara pusat kota dan Kawasan utara Kota Medan	43 jam	4	
		Total waktu 146 jam	Rerata bobot beban kerja 4	

Sumber: Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan, 2024

Berdasarkan data di atas, kepala badan memiliki beban kerja yang paling berat dengan total bobot beban kerja sebesar 4.3. Sekretariat, Bidang Sosial dan Kependudukan, juga Bidang Ekonomi dan Pembangunan memiliki bobot beban kerja yang sama dengan total bobot beban kerja yang cukup berat sebesar 4. Dan dengan bobot beban kerja sedang dimiliki Bidang Pemerintahan dengan bobot beban kerja 3.5 dan Bidang Sub Bagian Umum dengan bobot 3.

Dengan analisis beban kerja tersebut, dapat diketahui bobot pemberian beban kerja pada Badan Riset dan Inovasi Daerah terhadap pegawainya tergolong berat. Sebagaimana diketahui pemberian beban kerja yang terlalu berat atau berlebihan dapat menurunkan semangat dan kepuasan kerja pegawai dan dapat berdampak buruk terhadap kinerja pegawai dalam jangka waktu yang lama. Melalui data di atas dapat diketahui jabatan/bidang mana yang memiliki beban kerja paling berat hingga sedang, sehingga dapat membantu mengambil keputusan untuk pemberian beban kerja dan mengalokasikan sumber daya yang lebih efektif.

Variabel selanjutnya yang harus dimiliki oleh suatu instansi dalam pencapaian tujuannya ialah kesejahteraan dari pegawainya. Rasa sejahtera yang diberikan terhadap seorang pegawai merupakan suatu hal yang berguna serta berarti dalam melakukan pemenuhan atas segala keperluannya baik itu secara fisik ataupun mental, rasa puas dalam melakukan suatu pekerjaan, disiplin, dedikasi

serta loyalitas oleh seorang pegawai di instansi yang menjadi tempat bekerjanya. Menurut Suseno (2017) dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap pegawai agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi pegawai untuk berprestasi akan terus meningkat. Adapun bentuk kesejahteraan pegawai yang diberikan Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengatur tentang pengelolaan ASN, termasuk hak dan kewajiban pegawai negeri, serta mekanisme penggajian dan kesejahteraan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mengatur rincian lebih lanjut tentang manajemen PNS, termasuk aspek kesejahteraan, seperti tunjangan, cuti, dan hak-hak lain yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai, dapat dilihat dalam tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Daftar Bentuk Kesejahteraan Pegawai Badan Riset dan Inovasi
Daerah Kota Medan

Golongan	Gaji Pokok	Insentif	Jaminan Sosial	Fasilitas
4C	Rp. 4.798.300 - 5.431.900	Tunjangan keluarga, tunjangan penambahan penghasilan, tunjangan beras, Gaji ke-13 dan Gaji ke-14 uang pensiun	BPJS Kesehatan, JKK, JKM	Ruangan kerja, toilet, kantin, masjid, parkir
4B	Rp. 4.326.700 - 5.211. 500	Tunjangan keluarga, tunjangan penambahan penghasilan, tunjangan beras, Gaji ke-13 dan Gaji ke-14 uang pensiun	BPJS Kesehatan, JKK, JKM	Ruangan kerja, toilet, kantin, masjid, parkir
4A	Rp. 3.901.500 - 4.555.800	Tunjangan keluarga, tunjangan penambahan penghasilan, tunjangan beras, Gaji	BPJS Kesehatan, JKK, JKM	Ruangan kerja, toilet, kantin, masjid, parkir

		ke-13 dan Gaji ke-14 uang pensiun		
3D	Rp. 3.518.100 - 4.370.900	Tunjangan keluarga, tunjangan penambahan penghasilan, tunjangan beras Gaji ke-13 dan Gaji ke-14 uang pensiun	BPJS Kesehatan, JKK, JKM	Ruangan kerja, toilet, kantin, masjid, parkir
3C	Rp. 3.489.530 - 3.704.300	Tunjangan keluarga, tunjangan penambahan penghasilan, tunjangan beras, Gaji ke-13 dan Gaji ke-14 uang pensiun	BPJS Kesehatan, JKK, JKM	Ruangan kerja, toilet, kantin, masjid, parkir
3B	Rp. 3.139.400 - 3.900.500	Tunjangan keluarga, tunjangan penambahan penghasilan, tunjangan beras, Gaji ke-13 dan Gaji ke-14 uang pensiun	BPJS Kesehatan, JKK, JKM	Ruangan kerja, toilet, kantin, masjid, parkir

Sumber: Badan Riset dan Inovasi Daerah, 2024

Data pada tabel 1.3 menunjukkan bentuk kesejahteraan pegawai yang diberikan Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan sebagai balas jasa atas segala usaha, tugas dan tanggung jawab kepada para pegawainya. Kebijakan pemberian kesejahteraan, baik jenis maupun besarnya harus adil dan seimbang berdasarkan analisis beban kerja, jabatan serta lamanya masa kerja, selain itu juga, waktu pembayarannya, instansi harus membayar tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Dengan memberi kesejahteraan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akan menambah beban psikologis pegawai, sehingga dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental pegawai dan tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan di dalam pekerjaan juga kehidupan di luar pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Pegawai**

Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan?
2. Bagaimana kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan?
3. Bagaimana beban kerja dan kesejahteraan kerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis
Dapat melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kualitas fasilitas belajar, dan memperjelas persepsi mahasiswa tentang keterampilan mengajar dosen dan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan motivasi belajar pada Program Studi Manajemen.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi referensi, sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian mengenai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Selain itu juga, sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian dimasa yang akan datang dengan penelitian yang serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Agar Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan dapat memperhatikan sejauh mana beban kerja dan kesejahteraan pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2017) beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada setiap pegawai dalam suatu organisasi dimana harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan terhadap pegawai sehingga tidak memberi pengaruh buruk terhadap pegawai.

Menurut Mahawati (2021), beban kerja ialah sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggungjawabnya. Menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Kasmir (2019) mendefinisikan beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Menurut Hasyim (2020) beban kerja setiap pegawai perlu diperhatikan, agar pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga pegawai bisa mencapai target yang diberikan oleh instansi.

Sedangkan Munandar (2014) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut objektif dan subjektif.

2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti:

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman maupun kurang nyaman seperti suhu ruang yang panas, terdapat debu, asap juga kebisingan dapat mempengaruhi suasana dan perasaan pegawai yang mana pada akhirnya juga dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai.

b) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah serangkaian hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana prasana dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.

c) Organisasi Kerja

Organisasi kerja yang dimaksud dalam hal ini ialah seperti jadwal kerja yang teratur, lamanya waktu bekerja, shift kerja, waktu istirahat, perencanaan karier, dan penggajian juga mempengaruhi beban kerja yang dirasakan masing-masing pegawai.

2.1.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh pegawai, indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah sebagaimana seorang pegawai memahami dan menguasai pekerjaannya dengan baik dan melakukannya sesuai dengan SOP (Standart Operating Procedur).

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberikan kepada pegawai cenderung sangat sempit atau pemberian pekerjaan tambahan yang berlebihan.

3. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tertentu secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan waktu volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban yang diterima dan dirasakan oleh pegawai.

2.2 Pengertian Kesejahteraan Pegawai

Sebagaimana yang disampaikan Subardjono (2017), pegawai yang merasa sejahtera pada sebuah badan usaha termasuk ke dalam hal terpenting dalam tercapainya suatu hal yang dituju oleh sebuah badan usaha. Hal ini memberikan arti serta manfaat yang besar dalam pemenuhan atas segala keperluan secara fisik serta mental dari pegawai dan juga keluarganya. Rasa puas dalam melakukan suatu pekerjaan, disiplin, dedikasi serta loyalitas dari pegawai akan membawa dampak positif kepada badan usaha yang menjadi tempat ia bekerja.

Menurut Hasibuan (2016:185) Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kebijakan organisasi atau perusahaan. Menurut (Badriyah 2017) kesejahteraan pegawai merupakan balas jasa yang bersifat korelatif yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya, baik berupa uang tunai, produk

maupun administrasi lain yang dapat memberikan pemenuhan bagi pekerja dalam bekerja.

Memberi layanan yang beragam dan menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan oleh pegawai dapat dilakukan oleh badan usaha guna melakukan pemeliharaan terhadap rasa Sejahtera dari pegawainya, dengan mempertimbangkan dan memelihara tingkat kesejahteraan pegawai akan membuat pegawai memiliki rasa betah dalam melaksanakan pekerjaannya. Memperoleh pengetahuan terkait dengan pengetahuan atas kesejahteraan tiap pegawai memang tergolong sulit. Meskipun demikian, dalam hal ini dimaksudkan bahwasanya kesejahteraan yang dimaksud termasuk ke dalam suatu keadaan yang dapat dirasakan pegawai secara material yang berkecukupan dan melakukan pemenuhan atas keperluan serta terjaminnya keamanan serta ketenangan dalam melaksanakan segala aktivitas dalam hidupnya. Dengan melihat tingkatan kesejahteraan tersebut, maka instansi bisa memberi suatu hal yang sifatnya finansial ataupun tidak, serta berbagai bentuk layanan serta pemberian sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh pegawai (Aswand, 2018).

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwasanya kesejahteraan pegawai merupakan yang bagian penting. Kesejahteraan pegawai dapat mempengaruhi pegawai baik secara mental maupun fisik. Pemberiaan beban kerja dengan diiringi memperhatikan kondisi pegawai dan pemberian suatu bentuk yang dapat membuat pegawai merasa tenang dan terjamin dalam melaksanakan segala aktivitas dalam hidupnya, seperti pemberian upah atau gaji, insentif, bonus, asuransi, istirahat, cuti, sarana dan prasarana yang diperlukan, lingkungan kerja yang aman dan terasa nyaman, akan membuat pegawai merasa puas dan merasa diperhatikan sehingga berdampak pada kinerja yang baik.

2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Pegawai

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai menurut Zulkarnain (2017):

1. Meningkatnya tingkat pendidikan yang menyebabkan perubahan sikap pegawai.

2. Tuntutan serikat pegawai.
3. Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang.
4. Perubahan dan persaingan yang semakin pesat dan berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar pegawai tidak memilih opsi beralih ke organisasi lain.
5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah.

2.2.2 Indikator Kesejahteraan Pegawai

Hasibuan (2016) mengemukakan dimensi dan indikator yang menjadi ukuran kesejahteraan pegawai yaitu:

1. Gaji/upah
Di antaranya yaitu: gaji di atas UMR, gaji sama dengan UMR, gaji di bawah UMR
2. Tunjangan
Di antaranya yaitu: tunjangan kematian, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya
3. Asuransi kesehatan
Di antaranya yaitu: biaya berobat
4. Fasilitas
Di antaranya yaitu: ruangan yang nyaman, toilet yang bersih, tempat istirahat, tempat untuk makan
5. Jaminan hari tua
Di antaranya yaitu: uang pensiun, uang pesangon.

2.3 Pengertian Kepuasan Kerja Pegawai

Priansa (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan suka yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya, juga sebagai persepsi sikap mental. Menurut (Yudha, 2018) kepuasan kerja ialah sebuah sikap individu terhadap pekerjaan sebagai kesamaan antara besar ganjaran yang

pekerja terima dengan besaran yang diyakininya harus diterima. Hamid (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beban kerja pada karyawan, ketidakpuasan kerja pada pegawai akan menimbulkan dampak negatif seperti motivasi kerja yang rendah.

Menurut Panjaitan dkk (2019) kepuasan kerja adalah suatu pekerjaan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu sangat lah penting. Sedangkan Robbins (2015) menyatakan kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan dasar teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh pegawai ketika bekerja, dapat terasa menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung cara pandangnya terhadap keadaan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja pegawai akan mendorong semangat kerja pegawai baik secara langsung maupun bertahap. Adapun aspek-aspek kepuasan kerja seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan aspek-aspek dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan bekerja. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dirinya terpenuhi dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi maka pegawai akan merasa tidak puas.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Wolo (2015) terdapat 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah jumlah bayaran yang didapat pegawai atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pegawai dapat merasa puas atau tidaknya atas gaji yang mereka terima.

2. Kepuasan Promosi

Kepuasan promosi merupakan respon pegawai terhadap kebijakan organisasi dalam hal kenaikan jenjang karir. Sistem promosi yang jujur dan adil memacu semangat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Kepuasan Supervisi

Kepuasan supervisi merupakan refleksi rasa pegawai terhadap atasannya dalam pemberian hal-hal penting dalam menyelesaikan tugas-tugas agar sesuai dengan yang ditetapkan.

4. Kepuasan Rekan Kerja

Kepuasan rekan kerja merupakan rasa pegawai terhadap rekan sesama pegawai, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, skill, pergaulan didalam dan diluar pekerjaan dan kemampuan berkomunikasi dapat mempengaruhi kepuasan rekan kerja.

5. Kepuasan Pekerjaan

Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri merupakan refleksi rasa pegawai terhadap pekerjaan yang ditugaskan.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja Pegawai

Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu:

1. Pekerjaan secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan

menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan penghargaan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa Keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar pegawai akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pegawai dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan merupakan determinasi utama dari pekerjaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini membantu penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Romi Widiyanto, Porman Lumban Gaol (2024)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Ferli Antoni, Reina Damayanti, Santi Puspita (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja secara parsial.
3	Syfa Adillah (2024)	Kesejahteraan Pegawai dan Disiplin Terhadap Produktivitas	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan kesejahteraan pegawai mempengaruhi

		Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Panjang		kepuasan kerja secara positif dan signifikan, hal ini menunjukkan jika semakin baik kesejahteraan pegawai yang diterapkan dalam suatu instansi maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.
4	Hermanto, Darmanah (2019)	Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Dewan OKU Timur berpengaruh sedang.
5	Mardilla Dwi Kurnia Hardi, Wasiman (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Pegawai Badan Pengusahaan Batam	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	1. Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai (Y) Badan Pengusahaan Batam 2. Kesejahteraan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai (Y) Badan Pengusahaan Batam 3. Beban Kerja (X1) dan Kesejahteraan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai (Y) Badan Pengusahaan Batam.

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Beban kerja merujuk pada tugas maupun tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, yang dapat diukur dengan berbagai faktor, termasuk jumlah jam kerja, jenis tugas dan pekerjaan, juga jumlah dan tingkat tugas dan tanggung jawab yang terlibat. Apabila pegawai memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan dapat menyebabkan kemungkinan pegawai tersebut merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Ketatnya persaingan menuntut pegawai untuk mengemban beban kerja yang banyak dan berat sehingga membuat pegawai rentan mengalami stress dan kepanikan. Untuk itu pembagian kerja harus disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Widianoro dan Lumban Gaol (2024), yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.5.2 Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kesejahteraan pegawai merujuk pada kondisi dan keadaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja dari berbagai aspek, baik secara fisik, mental, emosional, dan juga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kesejahteraan pegawai bukan hanya sekedar tanggung jawab individu, tetapi juga menjadi tanggung jawab instansi. Instansi yang baik dan bertanggung jawab terhadap kesejahteraan pegawainya ialah instansi yang turut menciptakan lingkungan kerja yang tentram dan harmoni, menyediakan program-program kesehatan, memberikan dukungan mental, menciptakan kebijakan yang seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta memberi kompensasi yang adil dan sesuai dengan tugas, dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan.

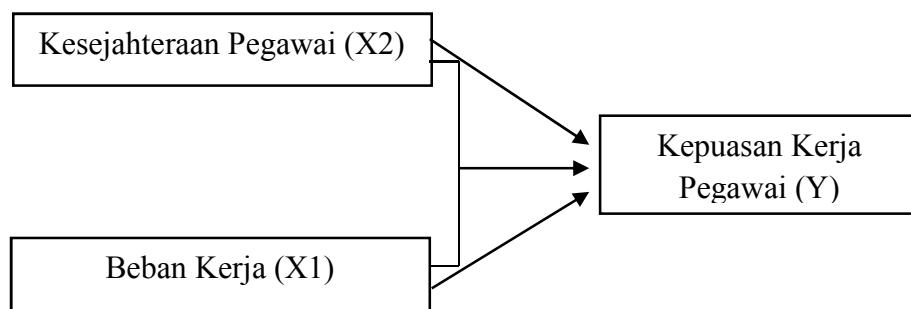
Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Syfa Adillah (2024), yang menyimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai mempengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

2.5.3 Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Beban kerja dan kesejahteraan pegawai yang baik secara simultan antara pimpinan dengan bawahan sangat menentukan adanya pengaruh yang baik. Apabila pegawai dalam instansi mempunyai semangat kerja yang tinggi dan merasa sejahtera hal ini akan membantu pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi. Pegawai yang merasa puas akan lebih meningkatkan produktivitasnya dalam organisasi, sedangkan pegawai yang tidak puas belum tentu akan lebih produktif dalam organisasi.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Hardi dan Wasiman (2022), yang menyimpulkan bahwa beban kerja dan kesejahteraan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam.

Berdasarkan teori-teori dan kajian-kajian penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka berpikir mengenai pengaruh beban kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

2. Kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.
3. Beban kerja dan kesejahteraan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

BAB III

[METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menggunakan data dan data tersebut berupa angka-angka kemudian dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Sugiyono (2021) mengartikan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang beralaskan kepada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan kemudian menganalisis data secara kuantitatif/statistik, untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian pada Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kota Medan yang berlokasi di Jalan Jenderal Besar A. H. Nasution No. 32, Pangkalan Masyur, Kota Medan. Penelitian ini dimulai pada bulan November 2023 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan orang, objek, atau fenomena yang menjadi subjek untuk diamati atau diteliti dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2021) populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sebelum mengambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan sebanyak 36 orang yang berstatus PNS.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil populasi yang dipilih secara acak dan representatif, yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui berbagai instrumen seperti menyebarkan angket, wawancara, observasi, maupun tes, dimana data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kuantitatif/statistik untuk dijadikan sebagai objek penelitian. Sugiyono (2021) menyebut sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Untuk besaran sampel. Pada penelitian ini ditujukan kepada pegawai BRIDA Kota Medan dengan

populasi 36 orang, maka dalam penelitian ini yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh populasi yaitu 36 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah nonprobability sampling sensus/sampling total. Teknik sampling total, juga disebut sensus, merupakan metode pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel; dalam hal ini, tidak ada seleksi acak, setiap anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel. Metode ini sering digunakan ketika populasi yang diteliti relatif kecil, karena memungkinkan untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi untuk mendapatkan gambaran yang lengkap tanpa menggunakan rumus untuk menentukan ukurannya. Sugiyono (2021) mengatakan penelitian dengan populasi kecil dari 100 sebaiknya menggunakan teknik sampling sensus/sampling total, sehingga seluruh populasi tersebut dijadikan sampel semua, sebagai subjek yang ingin diteliti.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Sumber Data

1. Data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti secara langsung dari responden yang berada di lokasi penelitian, data tersebut diperoleh dari hasil menyebarkan angket/kuesioner serta wawancara dan diskusi dengan pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.
2. Data sekunder merupakan data yang telah diperoleh dan dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti lain atau sumber lain, dapat berupa dokumen, laporan, studi literatur, atau data yang telah dipublikasi sebelumnya, dan literatur lainnya yang sehubungan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dapat digunakan sebagai referensi maupun pelengkap data primer, juga dapat sebagai sumber utama dalam sebuah penelitian.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara-cara berikut:

1. Observasi (pengamatan), yakni aktivitas berupa mengamati peristiwa yang terjadi di Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan sebagai objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

2. Wawancara, yakni melakukan aktivitas penelitian dengan tanya-jawab kepada beberapa pegawai yang memiliki pemahaman yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti.
3. Kuisioner atau angket, yaitu berisi daftar pertanyaan atau pernyataan, seperti petunjuk pengisian kuisioner, identitas responden, juga pertanyaan terkait permasalahan yang diteliti, yang akan disebarakan kepada responden menggunakan google form.

3.5 Definisi Operasional

Berikut ini adalah instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. (Koesomowidjojo, 2017)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 4. Lingkungan Kerja (Koesomowidjojo, 2017)	Skala Likert
2	Kesejahteraan Pegawai (X2)	Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan. (Hasibuan, 2016)	1. Gaji/upah 2. Tunjangan 3. Asuransi Kesehatan 4. Fasilitas 5. Jaminan hari tua (Hasibuan, 2016)	Skala Likert
3	Kepuasan	Kepuasan kerja	1. Pekerjaan yang	Skala

	Kerja (Y)	merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut. (Robbins, 2015)	secara mental menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji atau upah yang diterima 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan sekerja yang mendukung (Robbins, 2015)	Likert
--	-----------	--	---	--------

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

3.5.1 Skala Pengukuran Variabel

Adapun pengukuran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini ialah menggunakan Skala Likert, sebagaimana digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan 5 tingkat Skala, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2023

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Suatu hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur untuk menentukan valid atau tidak validnya suatu item atau butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Menurut Sugiyono (2021) pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini uji coba tersebut dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (DISKOMINFO). Dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan $alpha$ 0,05. Untuk membantu proses pengolahan data penelitian menggunakan *software* SPSS.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas (reliability) menurut (Sekaran & Bougie, 2017) yaitu suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (tanpa kesalahan) dan karena itu menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrumen tersebut.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan perhitungan nilai Cronbach Alpha (a) oleh Sekaran (2017) yakni Cronbach Alpha (a) dengan nilai hasil $>0,7$. Suatu variabel dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha $>0,70$, yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya, bila Alpha $<0,70$ maka dianggap kurang handal artinya bila variabel – variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat di deteksi dengan melihat tabel histogram dan penyebaran data (titik) pada sumber dari grafik normal *probability plot*. Keputusan pada grafik normal *probability* yaitu:

1. Jika data menyempit dan berada garis diagonal, maka data berdistribusi normal.
2. Jika data menyebar dan menjauh dari garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Test Kolmogorov Smirnov. Dasar uji K-S adalah:

1. Angka signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.
2. Angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik yaitu *scatter plot*, antara lain nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPERD dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apabila ada pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi apabila tidak ada pola yang jelas antara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2021) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

3.7.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dalam model regresi ditemukan tidak berkorelasi satu sama lain secara linear. Model regresi yang baik yakni yang tidak menemukan korelasi antara variabel independen. Dengan ditemukannya

multikolinieritas, koefisien regresi variabel menjadi tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Sutopo and Slamet (2017) menyatakan bahwa uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Untuk mengetahui adanya problem multikolinieritas dapat menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai *VIF* > 10, maka terjadi multikolinieritas.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Metode Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan tahap awal mengumpulkan data-data yang diperlukan kemudian mengklasifikasikan data-data tersebut, lalu menganalisis dan menginterpretasikan secara objektif sehingga dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai topik atau masalah yang diteliti. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Menurut Sugiyono (2021) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

3.8.2 Metode Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2021) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Metode Regresi Linier Berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara Beban Kerja (X_1), Kesejahteraan Pegawai (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Kesejahteraan Pegawai

- β_1 = Koefesien Regresi Beban Kerja
 β_2 = Koefesien Regresi Kesejahteraan Pegawai
 e = Standart Error

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t atau biasa disebut uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikansi antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Signifikansi tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Hipotesis yang akan diuji adalah:

a) Beban Kerja (X1)

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya, variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Artinya, variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

b) Kesejahteraan Pegawai (X2)

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

Artinya variabel kesejahteraan pegawai secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

$$H_2 : \beta_2 \neq 0$$

Artinya variabel kesejahteraan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

Kriteria penerima atau penolak H_0 yaitu sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X (Beban Kerja dan Kesejahteraan Pegawai) dan variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai)

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima, H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X (Beban Kerja dan Kesejahteraan Pegawai) dan variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai)

3.9.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama variabel dependen. Hipotesis yang akan diuji adalah:

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0$, maka Beban Kerja dan Kesejahteraan Pegawai secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

$H_1 H_2 : \beta_1 \beta_2 \neq 0$, maka ada pengaruh signifikan Beban Kerja dan Kesejahteraan Pegawai secara simultan terhadap Kepuasan Pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan.

Kriteria penerima atau penolak H_0 yaitu sebagai berikut:

- H_0 : diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_1 : diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas (beban kerja dan kesejahteraan pegawai) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilai dari R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel akan semakin terbatas, dan jika nilai R^2 semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin membaik.