

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SIAK

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH

TIARA SRI MAWARTI
NPM : 175210156

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : TIARA SRI MAWARTI
NPM : 175210156
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SIAK

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :

Dekan



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Khairudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 PEKANBARU

BERITA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Tiara Sri Mawarti
NPM : 175210156
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

No.	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1.	04-11-2020	- Maksudkan Lima jurnal - Latar belakang masalah	
2.	10-11-2020	- Perumusan masalah - Tujuan penelitian	
3.	16-11-2020	- Teori pendukung pada BAB II	
4.	25-11-2020	- Oprasional Variabel - Hipotesis - Rencana daftar pustaka - Penelitian terdahulu harus disamakan dengan objek penelitian	
5.	15-12-2020	- Acc Seminar Proposal	
6.	04-03-2021	- Ujian Seminar Proposal	

7.	08-04-2021	- Acc Kuesioner	1
8.	26-04-2021	- Bab IV	1
9.	20-05-2021	- Diskusi hasil penelitian	1
10.	10-06-2021	- Kesimpulan dan saran harus lebih spesifik	1
11.	23-07-2020	- Acc Seminar Hasil	1
12.	04-08-2021	- Ujian Seminar Hasil dan Komperenship	1

Pekanbaru: _____ 20 _____

Pembantu Dekan I



Dr. Eltan Sastraningsih, SE., MSi

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

CATATAN :

1. Kartu ini dibawa setiap kali berkonsultasi dengan Pembimbing
2. Saran dan koreksi dari Pembimbing harus di tulis dan di paraf oleh Pembimbing
3. Setelah Skripsi di setuju (ACC) oleh Pembimbing, kartu ini harus di tanda tangani oleh Pembantu Dekan I
4. Kartu Kendali Bimbingan yang asli harus ditandatangani oleh Pembantu Dekan I diserahkan kepada Ketua/Sekr. Jurusan dan Copiannya dilampirkan pada Skripsi.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 836/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 02 Agustus 2021, Maka pada Hari Rabu 04 Agustus 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Tiara Sri Mawarti |
| 2. NPM | : 175210156 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak. |
| 5. Tanggal ujian | : 04 Agustus 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : A-(77,5) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


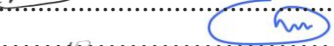

Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 04 Agustus 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 836 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN


- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Tiara Sri Mawarti
N P M : 175210156
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 04 Agustus 2021
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

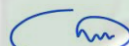

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Tiara Sri Mawarti
NPM : 175210156
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak.
Hari/Tanggal : Rabu 04 Agustus 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 04 Agustus 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Tiara Sri Mawarti
NPM : 175210156
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak.
Pembimbing : 1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 04 Maret 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 04 Maret 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1320/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 20 September 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Dr.Desy Mardianti,SE.,MM	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing

2. Mahasiswa yang Dibimbing Adalah:
N A M A : Tiara Sri Mawarti
N P M : 175210156
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sd Negeri 08 Sungai Berbari Kac. Pusako Kab. Siak
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 21 September 2020

Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tiara Sri Mawarti

Tempat tanggal lahir : Benayah, 05 Agustus 1999

NPM : 175210156

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil dari karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik sengaja ataupun tidak sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun Universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia dituntut atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 10 September 2021

Saya yang membuat pernyataan ini



Tiara Sri Mawarti
175210156

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SIAK

OLEH
TIARA SRI MAWARTI

Penelitian ini ditunjukkan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan honorer pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear sederhana dan deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan data yang didapat dari responden lalu ditabulasikan dan di analisis secara deskriptif dan kuantitatif. Adapun instrument pada penelitian ini berupa kuesioner dan wawancara dengan 63 karyawan honor Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak, dengan metode pengambilan sampel yaitu random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial dan simultan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak. Sedangkan nilai determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan variabel independen, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini

Kata Kunci : Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah dan rahmatnya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, aamiin.

Penelitian skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Skripsi ini berjudul : **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak”**.

Dalam penyusunan dan penelitian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan pula peneliti dengan kerendahan hati mengucapkan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr, Firdaus AR, SE., M.Si.,Ak.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dr. Desy Mardianti. SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak berbagi ilmunya, meluangkan waktu dan pikiran serta motivasi dalam memberikan bimbingan serta pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Terutama peneliti ucapkan terimakasih yang tiada batasnya kepada kedua orang tua yaitu Ibunda Sudarwati S.Pd karena senantiasa membimbing dan memberikan doa serta semangat kepada peneliti. Kemudian kepada Ayahnda Alm. Masri, dan tidak lupa peneliti ucapkan terimakasih kepada Ayah Sukiman dan Bapak H. Abd Aziz. B yang telah peneliti anggap sebagai ayah kandung sendiri, beserta seluruh keluarga.
5. Bapak dan Ibu Dosen, dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan membantu dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
6. Terimakasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak, khususnya kepada Pak Nanag dan Ibu Susi karena sudah banyak membantu peneliti saat melakukan penelitian.
7. Kepada teman-teman tersayang Arenda Wati, Widia Astuti, Nia Nafriana, Sherin Almadila dan Ririn Haryanti. SP, Depi Afriani, Ega Putri terimakasih karena sudah mau berjuang bersama saat suka dan duka serta selalu memeberi semangat dan doa untuk kebaikan peneliti.
8. Terimakasih kepada Teguh Iman Nurrin yang selalu membantu dan menemani saat peneliti melakukan penelitian.
9. Terimakasih peneliti ucapkan untuk teman-teman angkatan 2017 Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau karena telah

membantu peneliti selama perkuliahan serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Peneliti sangat menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga peneliti mengharapkan kritik dan saran serta masukan agar dapat membangun skripsi ini untuk kedepannya. Akhir kata peneliti mengharapkan skripsi ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan memberikan manfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, Juni 2021

Peneliti,

Tiara Sri Mawarti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1.3.1. Tujuan Penelitian	7
1.3.2. Manfaat Penelitian	7
1.4. Sistematika Penelitian	7
BAB II.....	9
TELAAH PUSTAKA	9
2.1. Beban Kerja.....	9
2.2. Pengertian Beban Kerja.....	9
2.3. Faktor- Faktor Beban kerja.....	11
2.4. Dimensi Beban kerja	12

2.5. Sumber Beban Kerja	15
2.6. Jenis Beban Kerja.....	15
2.7. Dampak Beban Kerja Berlebih.....	16
2.8. Kepuasan Kerja	19
2.9. Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.10. Dampak Kepuasan kerja.....	21
2.11. Aspek Kepuasan Kerja	22
2.12. Faktor Kepuasan Kerja.....	23
2.13. Hubungan beban kerja dan kepuasan kerja	24
2.14. Teori Kepuasan Kerja.....	25
2.15. Penelitian Terdahulu.....	26
2.16. Kerangka Penelitian	29
2.17. Hipotesis.....	29
BAB III	30
METODE PENELITIAN.....	30
3.1. Lokasi penelitian	30
3.2. Oprasional Variabel Penelitian.....	30
3.3. Penentuan Populasi dan Sampel.....	31
3.4. Jenis dan Sumber Data	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data	33

3.6. Uji kualitas data.....	34
3.7. Teknik Analisis Data	35
3.8. Uji Asumsi Klasik	36
3.9. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	36
3.10. Uji koefisien determinasi (R^2).....	37
3.11. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F).....	37
3.12. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)	37
BAB IV	38
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	38
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.2. Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak	38
4.3. Kedudukan dan Susunan Organisasi	39
4.4. Tugas dan Fungsi	40
BAB V.....	54
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
5.1. Karakteristik Responden	54
5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	55
5.2.1. Uji Validitas	55
5.2.1. Uji Reliabilitas	57

5.3. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak	58
5.3.1. Analisis Beban Kerja Pada Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak	58
5.3.2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja.....	76
5.3.3. Analisis Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak	78
5.3.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	88
5.4. Uji Asumsi Klasik	90
5.4.1. Uji Normalitas.....	90
5.4.2. Uji Linearitas	92
5.4.3. Uji Heterokedastistas	93
5.5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	94
5.6. Koefisien Determinasi.....	95
5.7. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)	96
5.8. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)	97
5.9. Pembahasan	98
BAB VI	101
KESIMPULAN DAN SARAN.....	101
6.1. Kesimpulan.....	101

6.2. Saran..... 101

Daftar Pustaka 101



Dokumen ini adalah Arsip Miitik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Siak	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Oprasional Variabel Penelitian	30
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Umur.....	54
Tabel 5. 3 Hasil Uji Validitas Variabel X	56
Tabel 5. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Y	56
Tabel 5. 5 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	57
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y.....	57
Tabel 5. 7 Tanggapan responden tentang fasilitas yang memadai.....	59
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden tentang Penerangan yang Sesuai Kebutuhan..	60
Tabel 5. 9 Tanggapan responden mengenai kebersihan di tempat kerja.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja yang Memberikan Kenyamanan.....	61
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden tentang Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising	62
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden Mengenai Atasan Selalu Terbuka Mengenai Kebijakan Dinas	63

Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Menenai Jumlah Tenaga Kerja Cukup untuk Menangani Pekerjaan	64
Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Pada Jam Istirahat.....	65
Tabel 5. 15 Tanggapan responden mengenai Pada saat yang tertentu karyawan menjadi sangat sibuk dengan pekerjaannya	67
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Mengenai Target Dalam Pekerjaan Sudah Jelas	68
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	69
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Karyawan Dengan Pimpinan Terjalin Baik	71
Tabel 5. 19 Membangun Kerja Sama dengan Karyawan Lain	72
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antar Rekan Kerja Terjalin dengan Baik dan Harmonis	73
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden Mengenai Terjadinya konflik Kerja	75
Tabel 5. 22 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja	76
Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Senang dan Nyaman dengan Pekerjaannya	78
Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja yang Diterima Sesuai Kemampuan	80
Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja dengan Cepat untuk Menyelesaikan Pekerjaan.....	81

Tabel 5. 26 Tanggapan responden Mengenai Karyawan Mengalami Kemajuan .	82
Tabel 5. 27 Tanggapan Responden Mengenai Upah di Instansi ini Lebih baik dari pada di Tempat Lain.....	84
Tabel 5. 28 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Honor yang Diterima Cukup untuk Kehidupan Sehari-hari	85
Tabel 5. 29 Tanggapan Responden Mengenai Pembayaran Gaji Tepat Waktu....	86
Tabel 5. 30 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Gaji Sesuai dengan Kontrak kerja.....	88
Tabel 5. 31 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	88
Tabel 5. 32 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov.....	90
Tabel 5. 33 Hasil Uji Linearitas	92
Tabel 5. 34 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	95
Tabel 5. 35 Uji Koefisien Determinasi	96
Tabel 5. 36 Hasil Uji T.....	97
Tabel 5. 37 Hasil Uji f.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 5. 1 P - Plot.....	91
Gambar 5. 2 Grafik Scatterplot.....	94



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. salah satu definisi kepuasan kerja yang dikutip oleh Moh. As'ad dalam buku "Psikologi Industri"(2000:104) Joseph Tiffin, kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain; faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi

Rivai (2009: 856) menyatakan kepuasan kerja seperti luapan perasaan suka maupun tidak suka, puas maupun tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Ghazali (2005) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi yang menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

Menurut Tiffin (2009:128) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sama halnya dengan pegawai honorer di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak, yang tidak hanya secara formalitas bekerja di kantor, tetapi harus mampu merasakan dan

menikmati pekerjaannya, sehingga tidak merasa bosan dan lebih tekun dalam menjalankan aktivitas. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting untuk karyawan, lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan aman dan memungkinkan karyawan memiliki kinerja yang optimal dan rasa puas terhadap pekerjaannya.

Disisi lain, kebutuhan dari para pegawai honorer khususnya di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan semakin meningkat, oleh karena itu mereka juga bekerja dengan harapan akan memperoleh upah / gaji yang untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Terlebih lagi saat ini, kebutuhan menjadi sangat kompleks dari mulai hal yang pokok/primer terutama masalah sandang, pangan, papan, dan pendidikan.

Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kehadiran, mengurangi stress kerja, mengurangi trun over karyawan, mengurangi kecelakaan pekerja, dan mengurangi serikat pekerja. Jika karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya menyenangkan maka mereka akan lebih bersedia memberikan upaya ekstra untuk bekerja dan demi kepentingan bersama. Namun apabila karyawan merasakan hal yang sebaliknya seperti merasa pekerjaannya tidak menyenangkan di karenakan beberapa hal saat itulah timbulnya *Workload* atau beban kerja.

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja (Munandar , 2014: 20). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan , teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Siswanto dalam Nova ellyzar, 2017: 38)

Tingkat kesanggupan dalam menghadapi sesuatu setiap individu berbedabeda, termasuk dalam menghadapi tugas dan tuntutan pekerjaan.

seorang karyawan di berikan tugas yang lebih besar dari kemampuannya maka hal itu akan menjadi beban kerja, tapi apabila kemampuan karyawan tersebut lebih besar dari pada tugas yang ia dapatkan maka akan timbul perasaan jenuh, rasa bosan, serta perusahaan menjadi tidak efisien . Beban kerja yang terlalu tinggi dan terlalu rendah dapat mengakibatkan hal yang buruk bagi perusahaan. Oleh karena itu adanya pengukuran beban kerja agar bisa menyesuaikan beban kerja karyawan. Berikut ini adalah data jumlah karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak:

Tabel 1.1
Jumlah karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Siak

Tahun	PNS	Karyawan Honor	Total
2016	45	75	120
2017	44	75	119
2018	46	75	121
2019	47	75	122
2020	49	75	124

Sumber : Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Siak

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak dari tahun 2016-2020 jumlah PNS (Pegawai Negri Sipil) terus mengalami kenaikan namun jumlah karyawan honorer tetap pada angkat 75 orang.

Sejak tahun 2011 Kabupaten Siak menerapkan system informasi administrasi kependudukan sebagai system yang mengolah data kependudukan dan pencatatan sipil. Dengan beralihnya pembuatan E-KTP dari system manual ke system online, maka proses pembuatan E-KTP menjadi lebih singkat. Namun pada kenyatannya pelaksanaan program E-KTP di kabupaten Siak menjadi sedikit lambat karena ditemukannya data ganda. Adanya data ganda tersebut disebabkan karena ketidak jujuran masyarakat dalam melakukan perekaman E-KTP dan terjadi dua kali perekaman (*Duplicat Record*), sehingga membuat cukup banyak E-KTP yang tidak bisa dicetak.

Jika terjadi data ganda maka secara prosedur data tersebut menolak untuk di cetak dan harus dihapus dulu salah satu dari data ganda tersebut. Untuk menghapus data ganda tersebut tidak bisa dilakukan didaerah, akan tetapi menghapusnya harus melalui data center yaitu pada Dirjen Aminduk Jakarta, yang mana prosesnya busa memakan waktu sampai berbulan-bulan.

Berikut ini merupakan data realisasi dan tidak realisasi penerbitan dokumen kependudukan tahun 2018-2020

Tabel 1.2
Jumlah Data Realisasi dan Tidak Realisasi Penerbitan Dokumen
Kependudukan Kabupaten Siak 2018-2020

No	Jenis Pelayanan	Realisasi			Tidak Realisasi		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
1	Kartu Keluarga	71.997	97.685	99.059	63.602	44.693	39.438
2	KTP	123.865	230.455	278.527	207.780	111.307	85.998
3	Surat Keterangan Pindah Pergi	8.112	5.943	8.112	4.342	3.557	888
4	Surat Keterangan Pindah dating	8.200	7.452	8.200	2.941	2.048	800
5	Akta Kelahiran	16.133	15.690	16.147	4.853	4.810	3.867
6	Akta Perkawinan	230	176	221	99	79	20
7	Akta Perceraian	41	38	22	228	187	159
8	Akta Kematian	4.244	8.770	8.600	4.256	230	900
9	Akta Pengakuan Anak	44	48	53	6	7	17
10	Akta Pengesahan Anak	48	56	61	2	4	9
11	Akta Pengangkatan Anak	42	41	49	8	19	21

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa data yang terealisasi mengalami peningkatan dari tahun ketahun sedangkan data yang tidak terealisasi turun dari tahun ketahun. Dalam hal ini artinya kinerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak sudah semakin baik, namun apakah karyawan merasa puas ata justru terbebani dengan banyaknya tuntutan tugas yang ada mengingat tidak mudah melaksanakan pengelolaan data secara

online sehingga membutuhkan dukungan koneksi jaringan internet ketika penduduk mendaftarkan dirinya dan perlu didukung dengan peralatan yang memadai seperti keadaan computer dan mesin printer yang paling utama. Pada Disdukcapil Kabupaten Siak fasilitas kantor sebagian perlu diperbarui karena apabila terjadi kerusakan trntunya akan menghambat jalannya pelayanan administrasi kependudukan.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak”**

Untuk perumusan masalah pada penelitian ini yaitu, apakah beban kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Siak

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja karyawan yang bekerja dikantor Dinas dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak instansi, khususnya mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dami perbaikan dan perkembangan instansi yang di teliti.

2. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan beban kerja dan kepuasan kerja karyawan khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagai peneliti selanjutnya yang mengambil topik dan permasalahan yang sama

1.4. Sistematika Penelitian

Secara garis besarnya penelitian ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

Bab II : Telaah Pustaka dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang variabel yang diteliti, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian.

Bab III : Metode Penelitian dan Analisis Data

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

Bab IV : Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, kedudukan dan susunan organisasi perusahaan.

Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak

Bab VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Beban Kerja

Permendagri No. 12/2008 (dalam Agripa, 2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau suatu organisasi yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Apabila kemampuan pekerja lebih rendah di bandingkan tuntutan pekerjaan yang ada, maka akan terjadi kelelahan. Beban kerja dapat di bagi menjadi Tiga kondisi yaitu : beban kerja yang sesuai standard, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity).

2.2. Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja sering di artikan sebagai sesuatu yang memberatkan dan menekan kehidupan seseorang. Pengertian beban kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proposional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki.

Menurut Menpan (Dhini Rama Dhanita, 2010: 16) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut. Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus di kerjakan pegawai adalah dalam

buku Tarwaka Beban Kerja (workload) menurut Hart & Staveland dalam (Tarwaka 2011: 106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Menurut Soeprihanto (dalam Oktaviana,2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus di selesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mangkuprawira (dalam Oktaviana, 2016) menyatakan jika sebagian besar karyawan bekerja sesuai standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang di berikan perusahaan akan di persepsikan secara berbeda-beda oleh karyawan. Beban kerja hanya dirasakan oleh individu yang kurang memiliki kemampuan di bidang kerja yang sedang ia tekuni dan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat di selesaikan secara tepat waktu.

Menurut Surtanto (2012 : 122) beban kerja setiap pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat menghindari adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan adanya satuan organisasi yang terlalu sedikit pula aktivitasnya, serta menghindari pejabat atau karyawan yang bertumpuk- tumpuk tugasnya dan ada pula yang terlalu sedikit tugasnya sehingga tampak terlalu banyak menganggur. Hal ini tentunya akan merugikan suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Scheultz dan Shultz (dalam Siswanto dan Priansa, 2018 : 251) Beban kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan, akan tetapi termasuk pula yang setara/ sama dan yang terlalu sedikit/rendah dan terlalu kecil

pekerjaannya. Beban kerja adalah istilah yang mulai di kenal sejak tahun 1970. Ada banyak ahli yang mengemukakan definisi beban kerja , sehingga ada beberapa definisi mengenai beban kerja yang menjadi suatu konsep definisi. Sehingga sulit memperoleh suatu definisi yang tepat (Cain, dalam nurdin,2011).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa beban kerja terjadi apabila kemampuan seorang karyawan tidak sebanding dengan tugas dan pekerjaan yang ia tekuni baik itu sesuatu yang berlebih dan kurang.

2.3. Faktor- Faktor Beban kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja (Utomo, 2008) adalah sebagai berikut; Banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, kelebihan beban, tekanan kerja. Menurut Tarwaka (2004 : 95) faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah faktor yang datang dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering di sebut sebagai stressor yaitu pengalaman atau situasi yang penuh tekanan. Berikut yang termasuk faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja :

a. Tugas (Tasks)

Tugas terbagi menjadi dua bentuk, tugas fisik dan mental. Contoh tugas fisik adalah tata ruang kerja, kondisi kerja, alat dan sarana kerja. Sedangkan tugas mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab kepadapekerjanya.

b. Organisasi kerja

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja misalnya lama waktu kerja, waktu istirahat, system pengupahan, kerja bergilir, kerja malam, tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja termasuk dalam beban kerja tambahan . Misalnya lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja biologis(bakteri, virus, parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

1. Faktor internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri sebagai reaksi dari beban kerja eksternal. Seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan dan gizi atau bias di sebut dengan faktor stomatis. Motivasi, presepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya di sebut faktor psikis.

2.4. Dimensi Beban kerja

Menurut Davis dan Newstrom (1985) terdapat sebelas dimensi yang menyebabkan terjadinya beban kerja pada seorang pekerja , yaitu sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang berlebihan (work overload)

Pekerjaan yang berlebihan yang memerlukan kemampuan maksimal dari seseorang. Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (tension).

b. Waktu yang terbatas (time urgency)

Waktu yang terbatas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan hal-hal yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan. Apabila pekerjaan yang dilakukan terburu-buru akan terdapat kesalahan dan menimbulkan kerugian.

c. Sistem pengawasan yang tidak efisien

System pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan rasa tidak tenang pada karyawan dalam bekerja, karena salah satu harapan karyawan dalam memenuhi kebutuhan kerjanya adalah adanya bimbingan dan pengawasan yang baik dan objektif dari atasannya.

d. Kurang tepatnya pemberian kewenangan

Akibat dari pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab .

e. Kurangnya umpan balik prestasi kerja

Kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpastian kerja. misalnya mendapatkan pujian atau kenaikan gaji ketika bekerja dengan baik.

f. Ketidak jelasan peran

Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang di harapkan untuk di kerjakan sebagai tanggung jawab dari pekerjaannya. Ketidak jelasan peran dapat di karenakan informasi yang tidak lengkap dan ketidak sesuaian status kerja.

g. Perubahan dalam pekerjaan

Perubahan yang terjadi di dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara seseorang dalam bekerja. Hal ini berarti terjadinya ketidak stabilan pada situasi kerja. perubahan di lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pimpinan maupun perubahan kebijakan.

h. Terjadinya konflik

Perselisihan juga dapat terjadi akibat perbedaan tujuan dan nilai-nilai yang di anut kedua belah pihak. Dampak negatif perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerja sama. Situasi yang sering menimbulkan perselisihan di tempat kerja.

i. Suasana politik yang tidak aman

Ketidakstabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan yang lebih luas. Misalnya situasi politik yang tidak menentu, yang mengganggu kesetabilan perubahan ekonomi.

j. Frustrasi

Frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik yang berdampak pada terhambatnya usaha mencapai tujuan. Misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan para pekerja. Hal ini akan menimbulkan stres apabila berlangsung secara terus menerus.

k. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan nilai-nilai yang di miliki karyawan

Kebijakan perusahaan terkadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar. Karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan (profit). Sedangkan pekerja menuntut upah yang tinggi, kesejahteraan, serta adanya jaminan kerja yang memuaskan.

2.5. Sumber Beban Kerja

Menurut Carayon dan Alvarado (dalam Prawitasari, 2009) model system kerja yang dapat di gunakan untuk menjelaskan sumber- sumber beban kerja dan ketertarikan antar dimensi dalam beban kerja. Adapun system kerja tersebut terdiri dari 5 elemen, antara lain :

1. Individu karyawan
2. Variasi tugas yang harus dilaksanakan
3. Penggunaan alat dan teknologi yang bervariasi
4. Lingkungan fisik
5. Kondisi khusus organisasi

Carayon dan Alvarado (dalam Prawitasari, 2009) menyatakan beban kerja fisik biasanya akan berhubungan dengan tugas- tugas dan karakteristik fisik dari tugas. Dapat dikatakan bahwa faktor organisasi dan aspek lingkungan kerja lainnya dapat menjadi sumber beban kerja.

2.6. Jenis Beban Kerja

Sebagaimana yang di kemukakan oleh Munandar (2004) beban kerja memiliki 2 jenis, yaitu :

a. Beban Kerja Kuantitatif

Beban berlebih secara fisik dan mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal didalam pekerjaannya dan bias saja menjadi sumber dari stres kerja. Unsur lainnya yaitu desakan waktu, pada kondisi tertentu waktu akhir (dead line) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Namun apabila tekanan waktu tersebut dapat menyebabkan kesalahan atau kekeliruan dalam pekerjaan dan mengganggu kesehatan individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

b. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah beban kerja pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut dapat mengganggu produktifitas dan menjadi destruktif. Bila berkelanjutan akan menjadi kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

2.7. Dampak Beban Kerja Berlebih

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan dampak yang tidak baik, seperti kelelahan fisik maupun mental, reaksi emosional, sakit kepala dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dapat menimbulkan kebosanan. Rasa bosan di dalam sebuah pekerjaan yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit akan mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba, dalam Prihatini, 2007). Namun pada penelitian Mustapa (2013) menyatakan

bahwa kepuasan kerja di pengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan akan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah.

Beban kerja juga memberikan dampak negatif bagi karyawan. Dampak negative tersebut berupa :

1. Kualitas kerja menurun

Apabila beban kerja terlalu berat dan tidak di imbangi dengan kemampuan tenaga kerja, akan mengakibatkan penurunan kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja, sehingga kerja pekerjaan tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan konsumen

Keluhan konsumen timbul karena pelayanan yang di terima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama dan hasil layanan tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan karyawan kelelahan bahkan jatuh sakit. Tentu saja hal ini berakibat tidak baik bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi yang terlalu tinggi. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain memiliki dampak buruk bagi perusahaan/ organisasi beban kerja juga tidak baik bagi tenaga kerja, seperti berikut ini :

1. Penurunan berat badan

Beban kerja yang terlalu tinggi tanpa kecukupan gizi sering mengakibatkan penurunan berat badan yang drastic. Ukuran berat badan seseorang umumnya tergantung dari keseimbangan antara asupan gizi dengan penggunaan zat gizi atau aktifitasnya. Seperti beban kerja yang berlebih akan memerlukan energi yang lebih banyak. (Munandar,2011).

2. Timbulnya setres kerja

Beban kerja yang berlebih akan menimbulkan setres. Karena kebutuhan untuk bekerja dengan jumlah jam yang sangat banyak baik fisik maupun mental.

3. Penyakit akibat kerja

Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan pekerja menderita gangguan kesehatan atau penyakit akibat kerja. menurut Sihombing (2010) bekerja yang dapat berdampak buruk terhadap kesehatannya, terutama bagi pekerja berat, karena status kesehatan pekerja sangat berhubungna dengan pekerjaannya.

4. Kelelahan bekerja

Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh, agar tubuh terhindar dari kerusakan yang lebih lanjut. Hal ini mengakibatkan penurunan daya kerja. kelelahan diartikan sebagai prosesmenurunnya efisiensi, performance kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk melakukan kegiatan yang

harus di lakukan (Suma'mur,2009). Semakin berat beban kerja atau semakin lama waktu kerja seseorang maka akan timbul kelelahan kerja.

2.8. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang di peroleh, maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

2.9. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2008). Kepuasan kerja merupakan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul karena adanya penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjanya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya dari pada karyawan yang tidak puas (Umam,2012).

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaannya di dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bias muncul dari berbagai aspek, seperti imbalan yang setimpal, rasa di hormati, dll. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan di lingkungannya. Tingkat kepuasan kerja juga

berdampak pada prestasi kerja dan evektifitas kerja. kepuasan kerja tidak cukup hanya diberikan insentif saja, akan tetapi karyawan juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil kerjanya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berkreasi dan berinisiatif.

Menurut Martoyo (1994: 115) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang menang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Sementara setiap karyawan / pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan Tiffin (2000:104) yang dikutip oleh Moch. As'ad (2004 : 104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam bukunya Moch. As'ad (2004 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil

interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya

2.10. Dampak Kepuasan kerja

Jika kepuasan kerja di rencanakan secara tepat biasanya akan memberikan dampak positif bagi pegawai yaitu (Davis & Newstrom 1985) :

- a. Kepuasan kerja secara umum (*general job satisfaction*) salah satu keuntungan dari kepuasan kerja adalah memberikan manajemen suatu indikasi dari tingkat kepuasan dalam suatu organisasi, sehingga organisasi dapat merasakan bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan, bagaian mana yang harus menjadi focus, dan siapa yang harus di libatkan dalam pekerjaan.
- b. Komunikasi (*communication*) komunikasi bermanfaat ketika suatu organisasi di dorong untuk memberikan pendapat mereka terkait topik penting dalam suatu manajemen
- c. Memberikan prilaku (*improved attitude*) berdasarkan hasil survey bahwa kepuasan kerja dapat memberikan rasa nyaman, mengurangi emosi dan melegakan hati.

- d. Kebutuhan latihan (*training needs*) kepuasan kerja biasanya menjadi suatu cara yang berguna dalam menentukan kebutuhan latihan. Biasanya suatu organisasi akan memberikan kesempatan untuk memberikan laporan. bagaimana sebaiknya seorang supervisor menjadi bagian penting dalam suatu pekerjaan. Misalnya dalam memberikan suatu delegasi atau instruksi pekerjaan.
- e. Penyatuan (*union benefits*) dalam suatu organisasi sering terjadi suatu agrumen terkait dengan hal yang di inginkan oleh suatu organisasi, dan kepuasan kerja dapat menjadi salah satu cara untuk mengatasi hal tersebut
- f. Perencanaan dan pengawasan terhadap perubahan. Kepuasan kerja berguna dalam mengidentifikasi masalah yang timbul, membandingkan respon dari beberapa alternative, dan mendorong manajer dalam memodifikasi suatu perencanaan serta mengevaluasi respon aktual untuk suatu perubahan.

2.11. Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Levi (2002) ada beberapa aspek yang terdapat di dalam kepuasan kerja yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri (*Work Self*)

sulit atau tidaknya suatu pekerjaan keahlian seorang karyawan akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Atasan (*Supervision*)

seorang atasan yang baik akan dapat menghargai pekerjaan bawahannya.

Tentu saja hal itu akan dapat meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerja.

3) Teman sekerja (*Workers*)

Yaitu hubungan karyawan dengan rekan kerjanya maupun hubungan karyawan dengan atasannya

- 4) Promosi (*Promotion*)
- 5) Gaji/upah

2.12. Faktor Kepuasan Kerja

Sebagian besar orang beranggapan bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama kepuasan kerja. Hal ini memang bisa di terima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi jika masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhannya secara wajar maka gaji atau upah tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi yang dikemukakan oleh Maslow, upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar.

Sedangkan pendapat Gilmer (1966) dalam bukunya Moch. As'ad (2004: 114) tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

4. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
6. Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan
8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
9. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

2.13. Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Beban kerja dapat dilihat dari sifatnya apakah termasuk beban kerja fisik atau beban kerja mental. Jika beban kerja yang di tanggung oleh karyawan terlalu berat atau kemampuan karyawan yang lemah tentu akan

mengakibatkan hambatan dalam pekerjaannya. Seorang tenaga kerja harus mampu memperhatikan beban kerjanya agar mendapatkan keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar dari beban tambahan yang datang dari lingkungan kerja maupun kapasitas dalam bekerja (Sudiharto dalam Mahendrawan dan Indrawati, 2015)

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang di hasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik- karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya rendah akan memiliki perasaan negatif

Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak buruk pada karyawan. Karyawan akan mengalami kelelahan, penyakit akibat kerja bahkan setres bila beban kerja yang diberi melebihi kemampuan karyawan. Akibatnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2.14. Teori Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Positif atau negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka agar memberi makna kepada lingkungan (Robbins, 2007 ; 160)

Sedangkan Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan diantara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2007;189)

2.15. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Arif Arif (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang terdapat pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda	Regresi Berganda	Kompensasi dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

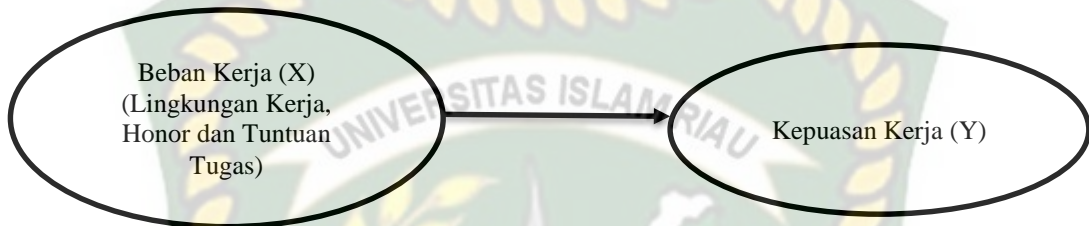
	Analisis Beban Kerja Pegawai Bidang Pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bantul	Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai beban kerja pegawai guna mengetahui jumlah pegawai yang optimal untuk mengerjakan tugas dibidang pelayanan agar pelayanan yang diberikan berkualitas baik	Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja yang tidak merata sehingga harus dilakukan pemerataan beban kerja
Muslim Halil dan Mistar (2020)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima	Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima	Deskriptif	Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel komunikasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima

Ferri Alfian, Muhammad Adam dan Mahdani Ibrahim (2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerjadan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh	Untuk mengetahui pengaruh dari keterlibatan kerja, beban kerja, dan konflik peran terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Aceh	Deskriptif	Keterlibatan kerja, beban kerja, konflik peran, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Aceh sudah berjalan dengan baik. Keterlibatan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Kevin Odie Nugraha (2017)	Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Studi Kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru	Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Dilihat dari gender erdapat perbedaan kepuasan kerja antara laki-laki dan perempuan (2) Dilihat dari Status Pegawai terdapat perbedaan Kupuasan kerja antara PNS dan pegawai honorer

2.16. Kerangka Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka penelitian dapat di buat sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Sumber : Manuba (2000)

2.17. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan teori yang digunakan, maka di buat hipotesis sebagai berikut :
Diduga “Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak”

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para Karyawan memandang pekerjaan mereka (T.Hani Handoko, 2000:193-194)	Pekerjaan itu sendiri Gaji	a. pekerjaan yang sesuai kemampuan b. kerja dalam tim a. jumlah gaji b. ketepatan waktu pembayaran	Ordinal
--	-----------------------------------	---	---------

Sumber : Data Olahan.2021

3.3.Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013;115) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak sebanyak 124 orang dengan jumlah PNS 49 orang dan tenaga honorer 75 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu setiap unsur populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi sampel atau mewakili populasi, karena anggota populasi di anggap homogen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja honorer yang berjumlah 75 orang. Jadi, jumlah sampel yang akan di ambil dalam penelitian ini adalah 63 orang. dengan 5% taraf signifikansi.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad \text{Keterangan : } n : \text{ukuran sampel}$$

N : ukuran populasi

e : eror(taraf signifikan 5%)

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantaraan), data primer yang di hasilkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara atau menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berkerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak untuk memperoleh tanggapan responden.

b. Data Skunder

Data yang telah diolah pihak lain diluar penelitian ini, yang berkenaan dengan gambaran umum Kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kab. Siak meliputi sejarah dan perkembangan singkat struktur organisasi.

2. Jenis Data

a. Data Subyek

Data penelitian ini berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seorang atau kelompok orang yang menjadi subyek (responden). Data ini berbentuk tanggapan secara lisan maupun tertulis (Kuisisioner) yang diajukan oleh peneliti.

b. Data dokumenter

Yaitu jenis data yang berupa faktur, notulen hasil rapat, jurnal, memo atau dalam bentuk laporan program.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang di perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sepersngkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada respondent untuk di jawabnya (Sugiyono, 2013: 142). Kuesioner berisi pertanyaan dan pernyataan mengenai karakteristik respondent, pengalaman responden tentang beban kerja karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kab. Siak.

2. Wawancara (Wawancara tidak terstruktur)

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar perusahaan yang akan di tanyakan (sugiyono, 2013: 140)

3. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dimana penelitian atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada dilapangan (sugiyono 2013: 145)

3.6. Uji kualitas data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang di ukur.

(Duwi Priyanto,2009:119) Uji validitas data dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing- masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin dikukur, yaitu dengan menggunakan coefficient correlation person dalam SPSS 22. Jika nilai signifikan (P Value) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan apabila nilai signifikan (P Value) < 0.05, maka terjadi pengaruh yang signifikan.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji konsistensi dan keakuratan alat ukur. Apakah alat ukur tersebut mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang. Uji Realibilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, dan nilainya dapat dilihat pada

hasil pengelolaan menggunakan program SPSS 17 pada tabel *reliability statistics* pada kolom *cronbach alpha*.

Menurut Sekaran (1992) dalam Duwi Priyanto, (2009 : 172) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, 0,7 dapat di terima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.7. Teknik Analisis Data

a. Analisis deskriptif

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif yaitu suatu analisa yang berusaha memberikan gambaran yang rinci tentang beban kerja karyawan di Kantor dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Siak berdasarkan kenyataan di lapangan dan hasilnya akan di paparkan dalam bentuk tabel yang dilengkapi dengan menguraikan serta mengaitkan dengan teori dengan persentase rata-rata dan di tarik kesimpulan (Arikunto, 2010 ;79).

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, pengelolaan data yang di pergunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif. Hasil pengelolaan data di paparkan dalam bentuk tabel untuk mempresentasikan hasil analisis dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif.

Untuk menentukan kriteria penilaian tentang hasil penelitian beban kerja karyawan, maka dari itu akan dibuat menjadi Empat kelompok yaitu : Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang dan rendah. Menurut Suharsimi Arikunto (2010) persentase tersebut adalah :

- a. 76% - 100% tergolong sangat tinggi (ST)
- b. 56% - 75% tergolong tinggi (T)
- c. 41% - 55% tergolong sedang (SD)
- d. < 40 % tergolong rendah (R)

3.8. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen (kepuasan kerja) dengan menggunakan data variabel independent yaitu (beban kerja).

3.10. Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk seberapa besar beban kerja dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak. Semakin tinggi R^2 maka semakin baik prediksi beban kerja terhadap kepuasan kerja.

3.11. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja

3.12. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji T (Test T) adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. (Sudjiono, 2010)

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak, yang berlokasi di Komplek Perkantoran Pamda Sungai Betung, Kampung Rempak, Kecamatan Siak.

Berdasarkan Peraturan Bupati Siak Nomor 73 tahun 2016 pada pasal 2 yaitu (1) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah daerah di bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil (2) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di pimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

4.2. Sejarah Singkat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak

Berdasarkan undang-undang Nomor 23 Tahun 2006 Tentang Administrasi Kependudukan dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2007 Tentang Pelaksanaan Undang Undang Nomor 23 Tentang Administrasi Kependudukan. Sejalan dengan perkembangan Pendaftaran Penduduk, maka dengan Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2008 Tentang Persyaratan dan Tata cara Pendaftaran penduduk dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 28 Tahun 2005 Tentang Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk.

Selanjutnya Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Siak dan Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Penyelenggaraan Pendaftaran Penduduk maka Penandatanganan Pendaftaran Penduduk dilaksanakan oleh Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak.

4.3. Kedudukan dan Susunan Organisasi

Menurut Peraturan Bupati Siak Nomor 73 Tahun 2016 pasal 3 susunan organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terdiri atas :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahi :
 - a. Sub bagian umum dan kepegawaian
 - b. Sub bagian perencanaan
 - c. Sub bagian keuangan
3. Bidang pelayanan dan pendaftaran penduduk, membawahi :
 - a. Seksi identitas penduduk
 - b. Seksi pindah datang dan pendataan penduduk
4. Bidang pelayanan dan pencatatan sipil, membawahi :
 - a. Seksi kelahiran dan kematian
 - b. Seksi perkawinan, perceraian, perubahan status anak dan pewarganegaraan
5. Bidang pengelolaan informasi dan administrasi kependudukan, membawahi :

- a. Seksi sistem informasi administrasi kependudukan
- b. Seksi pengelolaan dan penyajian data kependudukan
6. Bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan, membawahi :
 - a. Seksi kerja sama dan inovasi pelayanan
 - b. Seksi pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
7. Unit pelaksana teknis (UPT)
8. Kelompok jabatan fungsional

4.4. Tugas dan Fungsi

Berikut ini adalah tugas dan fungsi perangkat daerah kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berdasarkan Peraturan Bupati Siak Nomor 73 Tahun 2016 :

1. Bagian Kesatu (Kepala Dinas)

- 1) Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
- 2) Kepala Dinas dalam menjalankan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kependudukan dan pencatatan sipil
 - b. Pelaksanaan kebijakan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil
 - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil

- d. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang kependudukan dan pencatatan sipil
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya

2. Bagian Kedua (Sekretariat)

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan penyusunan kebijakan, mengkoordinasikan bidang-bidang, membina, melaksanakan dan mengendalikan administrasi umum, keuangan, sarana dan prasarana, ketenagan, kerumahtanggaan dan kelembagaan.

- 1) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) sekretariat mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan rancangan kebijakan dinas
 - b. Pengoordinasikan pelaksanaan tugas bidang-bidang dan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
 - c. Penyusunan program dan melaporkan pengelolaan sistem informasi, pemantauan dan evaluasi kegiatan dinas
 - d. Pelaksanaan pembinaan, pengelolaan dan pengadiln administrasi umum, keuangan, sarana, prasarana, kerumah tanggaan, ketenagaan, dan lelembagaan
 - e. Pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan, hubungan masyarakat, dokumentasi dan perpustakaan
 - f. Pelaksanaan analisis jabatan dan beban kerja

- g. Pengordinasian penyusunan Standar Operasi Prosedur (SOP) kegiatan dinas
- h. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kebijakan dinas
- i. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh pimpinan biak secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan serta bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas

1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas :
 - a. Menyusun rencana oprasional program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Melakukan kegiatan surat menyurat
 - c. Melaksanakan kerarsipan dan ekspedisi
 - d. Mengelola rumah tangga, perlengkapan dan penataan barang milik negara
 - e. Mengelola administrasi asset daerah lingkungan hidup tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - f. Mempersiapkan berkas usulan tanda jasa/ bintang penghargaan LP2P/LHKPN/LHKSN
 - g. Mengelola perpustakaan,informasi dan doumentasi
 - h. Mengelola administrasi kepegawaian, pembinaan jabatan fungsional, dan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara
 - i. Membimbing, mengendalikan dan mengevaluasi hasil kerja bawahan dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja

- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas

2. Kepala Sub Perencanaan mempunyai tugas :

- a. Menyusun rencana oprasional program kerja Sub Bagian Perencanaan
- b. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk kepada staff
- c. Memberi petunjuk oprasional kegiatan pada staffnya
- d. Menyusun rencana perjalanan dinas
- e. Mengendalikan rencana tahunan
- f. Menyiapkan bahan laporan bulanan, triwulan, tahunan
- g. Melaksanakan penyimpanan berkas kerja, data dan bahan menurut ketentuan yang berlaku
- h. Mengumpulkan data dan mengolah data laporan hasil kegiatan
- i. Melaksanakan pengumpulan, pengelolaan, penganalisisan dan penyajian data statistik serta informasi
- j. Melaksanakan penyusunan baha rencana strategis
- k. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan
- l. Melaksanakan penyusunan bahan laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)
- m. Melaksanakan penyiapan bahan dan penyusunan RKA/DPA
- n. Melaksanakan inventarisasi permasalahan penyelenggaraan program dan kegiatan

- o. Mengevaluasi hasil program kerja
 - p. Membuat laporan hasil kegiatan
 - q. Menimbang mengendalikan dan mengevaluasi hasil kerja bawahan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja
 - r. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan
3. Kepala Sub Bagian keuangan mempunyai tugas :
- a. Membuat rencana operasional kerja subbagin keuangan
 - b. Membuat daftar usulan kegiatan
 - c. Membuat daftar gaji dan melaksanakan penggajian
 - d. Menyiapkan proses administrasi terkait dengan penata usahaan keuangan daerah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - e. Menyiapkan pembukuan setiap transaksi keuangan pada buku kas umum
 - f. Melaksanakan perbendaharaan keuangan
 - g. Melaksanakan pengadilan pelaksanaan tugas pembantu pemegang kas
 - h. Mengajukan SPP untuk pengisian kas SPP beban tetap dan SPP gaji atas persetujuan pengguna anggaran (Kepala Organisasi Perangkat Daerah) yang ditetapkan sebagai pengguna anggaran dengan keputusan Bupati
 - i. Memeriksa pembayaran gaji SKPP pegawai yang mutasi
 - j. Mendistribusikan uang kerja kegiatan kepada pemegang kas kegiatan sesuai dengan jadwal kegiatan sesuai atas persetujuan pengguna anggaran

- k. Melaksanakan kegiatan meneliti, mengoreksi, dan menandatangani Surat Pertanggungjawaban (SPJ) atas penerimaan dan pengeluaran kas beserta lampiran dan laporan bulanan
- l. Mengevaluasi hasil program kerja
- m. Membuat laporan hasil kegiatan dan mengkordinir Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan (RFK)
- n. Membimbing, mengendalikan dan mengevaluasi hasil kerja bawahan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja
- o. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan

3. Bagian Ketiga (Bidang pelayanan pendaftaran penduduk)

- 1) Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelayanan pendaftaran penduduk
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan perencanaan pelayanan pendaftaran penduduk
 - b. Perumusan kebijakan teknis pendaftaran penduduk
 - c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk
 - d. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk
 - e. Pelaksanaan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk

- f. Pelaksanaan pendokumentasian hasil pelayanan pendaftaran penduduk
 - g. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pendaftaran penduduk
 - h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas
- a. Kepala Seksi Identitas Penduduk mempunyai tugas :
- 1. Melakukan penyiapan bahan perencanaan
 - 2. Merumuskan kebijakan teknis pembinaan dan koordinasi pelayanan dan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk
 - 3. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas
- b. Kepala Seksi Pindah Datang dan Pendataan Penduduk mempunyai tugas:
- 1. Melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi pelayanan pindah datang dan pendataan penduduk
 - 2. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas

4. Bagian Keempat (Bidang Pelayanan dan Pencatatan Sipil)

- 1) Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan pelayanan pencatatan sipil
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang di maksud pada ayat (1) Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil mempunyai tugas :
 - a. Penyusunan perencanaan pelayanan pencatatan sipil
 - b. Perumusan kebijakan pencatatan sipil
 - c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil
 - d. Pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil
 - e. Pelaksanaan penerbitan dokumen pencatatan sipil
 - f. Pelaksanaan pendokumentasian hasil pelayanan pencatatan sipil
 - g. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pencatatan sipil
 - h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas
1. Kepala Seksi Kelahiran Dan Kematian mempunyai tugas
 - a. Melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pelayanan pencatatan kelahiran dan kematian

- a. Penyusunan perencanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi
- b. Perumusan kebijakan teknis perencanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi, pengolahan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola sumber daya manusia teknologi informasi dan komunikasi
- c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengelolaan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola dan sumberdaya manusia, informasi dan komunikasi
- d. Pelaksanaan pengelolaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan yang meliputi sistem informasi administrasi kependudukan, pengelolaan dan penyajian data kependudukan serta tata kelola dan sumberdaya manusia, informasi dan komunikasi
- e. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan
- f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan

bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas

1. Kepala Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan mempunyai tugas
 - a. Melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan sistem informasi administrasi kependudukan
 - b. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas
2. Kepala Seksi Pengelolaan dan Penyajian Data Kependudukan mempunyai tugas :
 - a. Melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan pengolahan dan penyajian data kependudukan
 - b. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas

6. Bagian Keenam (Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan)

- 1) Kepala bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemanfaatan data dan dokumen Kependudukan, kerjasama administrasi kependudukan dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), kepala bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan mempunyai fungsi :
 - a. Penyusunan perencanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
 - b. Perumusan kebijakan teknis pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
 - c. Pelaksanaan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi, pelayanan administrasi kependudukan
 - d. Pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
 - e. Pelaksanaan kerja sama administrasi kependudukan
 - f. Pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan

- g. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan, kerja sama serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
 - h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas
- 3) Kepala Seksi Kerja Sama dan Inovasi Pelayanan mempunyai tugas:
- a. Melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelaksanaan kerja sama dan inovasi pelayanan administrasi kependudukan
 - b. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas
- 4) Kepala Seksi Pemanfaatan Data dan Dokumen mempunyai tugas :
- a. Melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan kordinasi serta pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
 - b. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas dan fungsinya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas

7. Unit Pelaksana Teknis (UTP)

Unit pelaksana teknis merupakan unsur pelaksana teknis operasional dinas. Unit pelaksana teknis di pimpin oleh seorang kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas. Dalam melaksanakan tugasnya, Unit Pelaksana Teknis menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pelaksanaan tugas dinas sesuai dengan bidang oprasionalnya
- 2) Pelaksanaan urusan administrasu teknis oprasional

Jumlah, Nomenklatur, Susunan Organisasi dan Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis di tetapkan dalam peraturan Bupati tersendiri.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jejang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya
- 2) Setiap kelompok di pimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang diangkat oleh bupati
- 3) Jenis jenjang dab jumlah jabatan fungsional ditetapkan oleh bupati berdasarkan kebutuhan dan beban kerja, sesuai dengan peraturan perundang-undangan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan 63 Kuesioner terhadap karyawan honorer pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak. Jumlah tersebut sudah di perhitungkan dengan menggunakan eror 5%. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat jenis kelamin dan tingkat umur :

Tabel 5. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	30	47,6%
Perempuan	33	52,4%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2021

Tabel 5. 2
Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase
20-29	23	36,5%
30-39	32	50,8%
40-49	6	9,5%
50-59	2	3,2%
Total	63	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2021

Dari tabel 5.1 diatas dapat dilihat dari jenis kelamin memiliki persentase yang hampir sama antara laki-laki dan perempuan, persentase responden dengan

jenis kelamin perempuan sebesar (47,6%) hanya sedikit lebih banyak dari responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar (52%).

Kemudian dilihat dari kelompok usia responden pada tabel 5.2 , sebagian besar responden termasuk dalam kelompok usia 30-39 tahun, yaitu dengan persentase (50,8%) sebanyak 32 orang, kemudian sebanyak 23 orang termasuk dalam kelompok usia 20-29 tahun, dengan persentase 36,5%. Sebanyak 6 orang termasuk kelompok usia 40-59 tahun dengan persentase 9,5% dan sebanyak 2 orang termasuk dalam kelompok usia 50-59 tahun dengan persentase 3,2%.

5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian validasi digunakan untuk mengukur apakah valid atau sah nya pertanyaan suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuesioner. Uji validasi pada penelitian ini diolah menggunakan *SPSS Statistics Version 24*. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel 63 orang. untuk pengujian validitasnya, maka peneliti membandingkan *person correlation* seriap butir soal dengan tabel *r* produk moment. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dimana r_{tabel} sebesar 0,224. Hasil uji validitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. 3
Hasil Uji Validitas Variabel X

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	r _{tabel} (sig. 5%)	Keterangan
X	X1	0,408	0,244	Valid
	X2	0,457		Valid
	X3	0,339		Valid
	X4	0,493		Valid
	X5	0,397		Valid
	X6	0,314		Valid
	X7	0,437		Valid
	X8	0,492		Valid
	X9	0,530		Valid
	X10	0,529		Valid
	X11	0,562		Valid
	X12	0,333		Valid
	X13	0,461		Valid
	X14	0,648		Valid
	X15	0,528		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2021

Tabel 5. 4
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Item Pernyataan	Person Correlation	r _{tabel} (sig. 5%)	Keterangan
Y	Y1	0,472	0,244	Valid
	Y2	0,765		Valid
	Y3	0,492		Valid
	Y4	0,624		Valid
	Y5	0,444		Valid
	Y6	0,823		Valid
	Y7	0,769		Valid
	Y8	0,616		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan uji validitas pada tabel 5.3 dan 5.4 diatas, maka dapat dilihat bahwa koefisien validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan hasil uji validitas dapat dinyatakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

5.2.1. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner serta untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila diukur berulang kali. Dalam uji reabilitas digunakan Metode Reabilitas Alpha Cronbach (α) diukur berdasarkan skala 0 sampai 1 dan dapat dilihat seperti pada tabel berikut :

Tabel 5. 5 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,21 – 0,40	Agar Reliabel
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,61 – 0,80	Reliabel
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber Data: Arikunto, S. (1998:20)

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas variabel beban kerja sebagai variabel X dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel Y :

Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Reabilitas Coeficient	Cronbach`s Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	15 Item Pertanyaan	0,723	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	8 Item Pertanyaan	0,776	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolahan data, 2021

Dapat dilihat dari tabel 5.7 di atas menunjukkan bahwa alpha variabel beban kerja (αX) sebesar 0,723 dan alpha variabel kepuasan kerja (αY) sebesar 0,776 lebih besar dari 0,06 maka hasil uji reabilitas dinyatakan reliabel.

5.3. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak

5.3.1. Analisis Beban Kerja Pada Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak

Menurut Soeprihanto (dalam Oktaviana,2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus di selesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mangkuprawira (dalam Oktaviana, 2016) menyatakan jika sebagian besar karyawan bekerja sesuai standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang di berikan perusahaan akan di presepsikan secara berbeda-beda oleh karyawan. Beban kerja hanya dirasakan oleh individu yang kurang memiliki kemampuan di bidang kerja yang sedang ia tekuni dan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat di selesaikan secara tepat waktu.

5.3.1.1. Fasilitas yang memadai untuk mendukung aktifitas kerja

Fasilitas yang memadai merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung setiap aktifitas kerja karyawan, karena apabila fasilitas yang ada tidak mencukupi dan tidak memadai akan mempersulit karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya. Berikut tanggapan responden mengenai fasilitas yang memadai untuk mendukung aktifitas kerja

Tabel 5.7
Tanggapan responden tentang fasilitas yang memadai

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	6	9,5%
2.	Setuju	33	52,4%
3.	Kurang setuju	22	34,9%
4.	Tidak Setuju	2	3,2%
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Dari tabel 5.7 Di atas di dapatkan hasil tanggapan responden tentang fasilitas yang memadai untuk mendukung aktifitas kerja yaitu 0% untuk jawaban sangat tidak setuju, 3,2% menjawab tidak setuju dengan frekuensi 2 orang, dan untuk jawaban kurang setuju 34,9% dengan frekuensi 22 orang, dan 33 orang menjawab setuju dengan persentase 52,4% dan frekuensi yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 9,5%.

Jika dilihat dari persentase diatas responden yang merupakan karyawan honorer merasa fasilitas yang digunakan untuk mendukung aktifitas kerjanya sudah memadai, meskipun ada beberapa karyawan yang tidak merasa demikian. Instansi tentunya harus mencari solusi entah itu menambah fasilitas yang baru ataupun mengganti fasilitas yang ada saat ini.

5.3.1.2. Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan

Penerangan di ruang kerja harus sesuai dengan kebutuhan tidak boleh kurang dan tidak boleh terlalu berlebihan. Jika penerangan di sebuah ruang kerja kurang bisa saja menyebabkan mata lelah, sakit kepala, karyawan menjadi kurang teliti bahkan bisa saja terjadi kecelakaan kerja. Namun, apabila penerangannya terlalu berlebihan juga tidak baik, seperti silau atau pembengkakang biaya listrik. Berikut jawaban responden mengenai penerangan di ruang kerja.

Tabel 5. 8
Tanggapan Responden tentang Penerangan yang Sesuai Kebutuhan

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	7	11,1%
2.	Setuju	45	71,4%
3.	Kurang setuju	10	15,9 %
4.	Tidak Setuju	1	1,6 %
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 di atas dijelaskan hasil tanggapan responden mengenai penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan yaitu jawaban setuju memiliki persentas terbesar yaitu 71% dan frekuensi sebesar 45 orang, jawaban kurang setuju memiliki frekuensi 10 orang dengan persentase 15,9% dan jawaban sangat setuju memiliki frekuensi 7 orang dengan persentase 11,1% lalu yang menjawab tidak setuju hanya memiliki frekuensi 1 orang dengan peresntase 1,6%. Dalam hal ini berarti penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan. meskipun demikian ada beberapa responden yang tidak setuju dengan pernyataan

dari kesioner, responden ini berasal dari rentang usia 40 tahun ke atas dan responden yang mempunyai penyakit (mata minus) oleh karena itu instansi perlu memperhatikan penerangan di setiap ruangan.

5.3.1.3. Kondisi ruang kerja memberikan kenyamanan

Kondisi ruang kerja yang memberikan kenyamanan yaitu kondisi ruang kerja yang tertata, rapi, tidak berbau dan lembab, dan kondisi udara yang pas. Berikut ini tanggapan responden mengenai ruang kerja yang memberikan kenyamanan:

Tabel 5. 9
Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja yang Memberikan Kenyamanan

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	4	6,3%
2.	Setuju	39	61,9 %
3.	Kurang setuju	19	30,2 %
4.	Tidak Setuju	1	1,6 %
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengelolahan Data, 2021

Dari tabel 5.10 di atas dapat dilihat dari Dua persentase tertinggi yaitu 30,2% responden menjawab kurang setuju dengan frekuensi 19 orang dan 61,9% menjawab setuju bahwa ruang kerja mereka sudah memberikan kenyamanan dengan frekuensi 39 orang . Dari tanggapan responden artinya ruang kerja yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak tergolong baik karena besarnya nilai persentase pada jawaban setuju. Namun demikian, masih ada beberapa responden menganggap bahwa ruang kerja saat ini belum memberikan kenyamanan sepenuhnya kepada mereka. Karakteristik responden

yang memilih tidak setuju kebanyakan berjenis kelamin perempuan. Hal ini tentu saja patut menjadi pertimbangan oleh pimpinan, karena ruang kerja yang memberikan kenyamanan akan meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas.

5.3.1.4. Lingkungan Kerja Tenang dan Bebas Dari Suara Bising

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja yang bebas dari kebisingan. Berikut ini tanggapan responden mengenai lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising.

Tabel 5. 10
Tanggapan Responden tentang Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	3	4,8 %
2.	Setuju	20	31,7 %
3.	Kurang setuju	30	47,6 %
4.	Tidak Setuju	8	12,7 %
5.	Sangat tidak setuju	2	3,2%
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengelolahan Data, 2021

Dari tabel 5.11 diatas persentase tertinggi terdapat pada tanggapan kurang setuju 47,6% dengan frekuensi 30 orang, lalu diikuti dengan tanggapan setuju dengan persentase 31,7% dan frekuensi 20 orang, 2 orang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase 3,2%, 8 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 12,7% dan 3 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 4,8%.

Dari hasil persentase diatas maka dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan yang merasa suasana di sekitar lingkungan kerja bising dan tidak tenang.

Namun suara bising yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak bukan termasuk suara bising yang berbahaya yang dapat merusak pendengaran dan penyakit lainnya. Hal ini disebabkan karena banyaknya masyarakat yang mengurus data kependudukan dan pencatatan sipil, ditambah lagi ruangan yang hanya menggunakan sekat kaca yang tidak sampai kelangit- langit kantor.

5.3.1.5. Atasan Selalu Terbuka Mengenai Kebijakan Dinas

Keyakinan serta tansparansi sudah jadi tuntutan yang sangat berarti di tempat kerja. Setiap karyawan ingin merasa aman di dalam kawasan kantor dimana mereka senantiasa dapat menemukan kejelasan. Apabila atasan atau pimpinan selalu terbuka mengenai kebijakan dinas maka akan memperoleh keuntungan seperti jika memiliki masalah makan akan mudah dituntaskan, bisa membangun kerja tim dan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Berikut ini tnggapan responden mengenai atasan selalu terbuka mengenai kebijakan dinas.

Tabel 5. 11
Tanggapan Responden Mengenai Atasan Selalu Terbuka Mengenai Kebijakan Dinas

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	5	7,9 %
2.	Setuju	54	85,7 %
3.	Kurang setuju	4	6,3 %
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengelolahan Data, 2021

Dari tabel 5.12 di atas para responden setuju bahwa atasan selalu terbuka mengenai kebijakan dinas, dengan frekuensi 54 dan persentase 85,7%, lalu jawab sangat setuju memiliki frekuensi 5 orang dengan persentase 7,9% dan 4 orang

menjawab kurang setuju dengan persentase 6,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa atasan selalu terbuka dengan kebijakan dinas dan karyawan mengerti dengan kebijakan dinas yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak. Berdasarkan observasi 4 orang karyawan yang merasa kurang setuju bahwa atasan terbuka dengan kebijakan dinas yaitu disebabkan karena adanya masalah pribadi dan kesalahpahaman.

5.3.1.6. Kurangnya Jumlah Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor yang sangat berarti, karena ialah aspek penggerak dalam suatu produksi. Tidak hanya itu tenaga kerja mempunyai dampak yang signifikan yaitu semakin besar mutu tenaga kerja maka semakin baik pula dalam mengatasi berbagai macam masalah yang timbul di dalam pekerjaan. Jumlah tenaga kerja juga wajib dicermati. Jumlah tenaga kerja yang berlebih akan merugikan instansi, akan tetapi jumlah tenaga kerja yang terlalu sedikit juga bisa merugikan instansi serta tenaga kerja itu sendiri, sebab mereka akan kewalahan untuk menyelesaikan tiap pekerjaan yang ada hal ini pasti akan menurunkan mutu pelayanan.

Tabel 5. 12
Tanggapan Responden Menenai Jumlah Tenaga Kerja Saat Ini Masih Kurang

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	10	15,9 %
2.	Setuju	51	81,0 %
3.	Kurang setuju	2	3,2 %
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Dari tabel 5.13 sebanyak 10 responden memilih sangat setuju dengan nilai persentase 15,9% dan sebanyak 51 orang memilih setuju dengan persentase 81,0% kemudian 2 orang memilih kurang setuju dengan persentase 3,2%. Dari hasil tanggapan responden diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang ada saat ini masih kurang. Ini berarti adanya harapan dari responden agar instansi dapat menambah jumlah karyawan agar dapat meringankan pekerjaannya dan meningkatkan mutu pelayanan.

5.3.1.7. Karyawan Bekerja Pada Jam Istirahat

Untuk mengerjakan setiap pekerjaan agar selesai tepat waktu, karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya pada jam istirahat. Namun itu adalah sebuah pilihan dari masing- masing individu apakah mau melakukannya atau tidak dan tidak ada tuntutan sama sekali dari atasan. Biasanya seseorang akan memerlukan tambahan waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan apabila pekerjaan tersebut lebih dari biasanya. Berikut tanggapan responden mengenai karyawan juga mengerjakan pekerjaannya pada saat jam istirahat

Tabel 5. 13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Pada Jam Istirahat

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	2	3,2%
2.	Setuju	20	31,7%
3.	Kurang setuju	29	46,0 %
4.	Tidak Setuju	12	19,0%
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengelolahan Data,2021

Dari tabel 5.14 diatas dipaparkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan bekerja pada jam istirahat yaitu sebanyak 12 responden memilih tidak setuju dengan persentase 19,0% dan sebanyak 29 responden memilih kurang setuju dengan persentase 64,0% kemudian responden memilih setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 31,7% dan responden yang memilih sangat setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3,2%. Dari tabel tanggapan responden diatas, persentase tertinggi terdapat pada pernyataan kurang setuju ini berarti karyawan tidak cukup sering bekerja pada jam istirahat. Namun demikian responden yang memilih setuju dan sangat setuju jumlahnya cukup banyak, artinya mereka cukup sering bekerja pada saat jam istirahat, hal ini tentu tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh instansi karena karyawan tentunya membutuhkan waktu istirahat yang cukup sehingga dapat bekerja dengan optimal dan merasa puas dengan pekerjaannya.

5.3.1.8. Pada Saat yang Tertentu Karyawan Menjadi Sangat Sibuk dengan Pekerjaannya

Merupakan hal yang wajar jika suatu waktu seorang karyawan menjadi sangat sibuk dengan pekerjaannya. Ini bisa terjadi karena beberapa alasan entah itu dikarenakan oleh karyawan yang suka menunda suatu pekerjaan kemudian menumpuk dan sudah mendekati batas waktu, atau karenakan jumlah masyarakat yang datang untuk mengurus surat kependudukan dan pencatatan sipil tidak dapat di prediksi. Contohnya pada pembuatan Kartu Tanda Penduduk atau KTP. Syarat untuk membuat KTP adalah usia minimal 17 Tahun, tetapi pasti ada saja masyarakat yang baru akan mengurus KTP padahal usianya sudah lewat dari 17

Tahun, hal ini juga bisa membuat pekerjaan karyawan menumpuk. Berikut tanggapan responden mengenai Pada saat yang tertentu karyawan menjadi sangat sibuk dengan pekerjaannya.

Tabel 5. 14
Tanggapan Responden Mengenai Pada Saat Yang Tertentu Karyawan Menjadi Sangat Sibuk Dengan Pekerjaannya

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	10	15,9 %
2.	Setuju	40	63,5 %
3.	Kurang setuju	10	15,9 %
4.	Tidak Setuju	3	4,8 %
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2021

Dari tabel 5.15 diatas dijelaskan hasil tanggapan responden mengenai Pada saat yang tertentu karyawan menjadi sangat sibuk dengan pekerjaannya bahwa sebanyak 3 responden dengan perentase 4,8% menjawab tidak setuju, 10 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 15,9%. Kemudian sebanyak 40 responden dengan persentase 63,5% menjawab setuju dan untuk jawaban sangat setuju berjumlah 10 orang responden dengan persentase 15,9% .

Dari hasil persentase tanggapan responden diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa suatu waktu mereka menjadi sangat sibuk dengan pekerjaannya. Meskipun itu merupakan hal yang wajar terjadi, Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak harus mengetahui alasannya apakah di karenakan karyawan yang tidak disiplin atau disebabkan oleh masyarakat yang tidak disiplin seperti yang telah dijelaskan tadi, masyarakat yang datang untuk mengurus surat kependudukan dan pencatatan sipil

tidak dapat di prediksi, sewaktu-waktu bisa saja ada banyak masyarakat yang datang untuk mengurus surat kependudukan dan pencatatan sipil sehingga pekerjaan menjadi banyak dan karyawan menjadi sibuk.

5.3.1.9. Target Dalam Pekerjaan Sudah Jelas

Target kerja penting untuk direncanakan dan ditetapkan, sehingga pola kerja lebih teratur. Karyawan harus tahu kapan pekerjaan tersebut harus dimulai dan kapan harus di diselesaikan. Target kerja bidang pelayanan khususnya pembuatan surat kependudukan dan pencatatan sipil yaitu untuk pembuatan KTP dan Pencatatan Pengakuan dan Pengesahan anak membutuhkan waktu 14 hari kerja. Akta Kematian, Akta Perkawinan, Akta Perceraian, Kartu Keluarga, Pelayanan Pencatatan Perubahan Nama dan Perubahan Kewarganegaraan 6 hari kerja, Akta Kelahiran 15 hari kerja, terhitung sejak terpenuhinya semua persyaratan. Berikut tanggapan responden mengenai target dalam pekerjaan sudah jelas.

Tabel 5. 15
Tanggapan Responden Mengenai Target Dalam Pekerjaan Sudah Jelas

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	2	3,2 %
2.	Setuju	37	58,7 %
3.	Kurang setuju	14	22,2 %
4.	Tidak Setuju	10	15,9%
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2021

Berdasarkan tabel 5.16 diatas sebanyak 10 responden dengan persentase sebesar 15,9% memilih pernyataan tidak setuju, lalu 14 responden dengan persentase sebesar 22,2% kemudian sebanyak 37 responden dengan persentase

58,7% memilih pernyataan setuju dan 2 responden memilih pernyataan sangat setuju dengan persentase 3,2%

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah tahu dan paham mengenai target kerja yang ada di Kantor Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak. Akan tetapi masih ada karyawan yang merasa kurang setuju bahkan tidak setuju dikarenakan jumlah masyarakat yang hendak mengurus surat kependudukan dan pencatatan sipil tidak dapat di prediksi.

5.3.1.10. Karyawan Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Setiap karyawan harus memahami pentingnya manajemen waktu. menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan oleh semua orang dari atasan hingga karyawan. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua orang bisa mengelola waktu dengan baik dan efisien. Berikut tanggapan responden mengenai karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tabel 5. 16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	4	6,3 %
2.	Setuju	34	54,0 %
3.	Kurang setuju	23	36,5 %
4.	Tidak Setuju	2	3,2 %
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2021

Berdasarkan Tabel 5.17 tanggapan responden mengenai karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu yaitu responden dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,6% dan 10 orang responden memilih

pernyataan kurang setuju dengan persentase 15,9% kemudian responden dengan jawaban setuju berjumlah 48 orang responden dengan persentase sebesar 76,2% dan 4 orang responden memilih pernyataan sangat setuju.

Berdasarkan hasil persentase maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak dapat mengelola waktunya dengan baik dan efisien. Meskipun masih ada karyawan yang kurang setuju mengenai karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun demikian bukan berarti karyawan tersebut benar benar tidak bisa mengelola waktu, terdapat juga faktor lainnya seperti kurangnya jumlah karyawan dan terlalu banyak pekerjaan sehingga tidak cukup waktu untuk mengerjakannya, apabila dipaksakan akan mengakibatkan hal-hal yang tidak baik.

5.3.1.11. Hubungan Karyawan Dengan Pimpinan Tidak Baik

Pimpinan adalah seseorang yang harus dihormati dan disegani. Terlebih dari baik buruknya sifat seorang pemimpin, tidak serta merta menjadikan karyawan dapat semena-mena dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pimpinan dapat membantu karyawan mengatasi masalah dan membangun karir selama semua itu masih berhubungan dengan lingkungan kerja. Berikut ini tanggapan responden mengenai hubungan karyawan dengan pimpinan terjalin baik.

Tabel 5. 17
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Karyawan Dengan Pimpinan Tidak Baik

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	1	1,6 %
2.	Setuju	13	20,6 %
3.	Kurang setuju	24	38,1 %
4.	Tidak Setuju	21	33,3 %
5.	Sangat tidak setuju	4	6,3 %
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2021

Berdasarkan tabel 5.18 tanggapan responden mengenai hubungan karyawan dengan pimpinan tidak baik yaitu sebanyak 1 orang responden menyatakan sangat setuju dengan nilai persentase sebesar 1,6% , kemudian sebanyak 13 orang responden memilih pernyataan setuju dengan nilai persentase sebesar 20,6% dan pernyataan kurang setuju sebanyak 24 orang responden dengan nilai persentase 38,1%. Kemudian 21 orang responden memilih tidak setuju dengan persentase 33,3% dan 4 orang memilih sangat tidak setuju dengan persentase 6,3%

Sebagian besar responden tidak setuju dengan pernyataan kuesioner yaitu hubungan karyawan dan pimpinan tidak baik. Ini artinya hubungan karyawan dan pimpinan terjalin baik meskipun ada beberapa responden yang setuju bahwa hubungannya dan pimpinan kurang baik, hal ini merupakan hal yang wajar dan bisa terjadi karena perbedaan pendapat dan hal lainnya.

5.3.1.12. Membangun Kerja Sama dengan Karyawan Lain

Kerja sama memiliki peran penting di dalam sebuah organisasi dan individu didalamnya. Kerja sama bisa membuat pekerjaan yang berat akan terasa lebih ringan, proses pekerjaan juga akan menjadi lebih efisien karena bisa menyelesaikannya

secara bersamaan tentunya sesuai kemampuan masing-masing. Selain itu kerja sama dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dan kepedulian terhadap sesama karyawan. Berikut ini tanggapan responden mengenai membangun kerja sama dengan sesama karyawan

Tabel 5. 18
Membangun Kerja Sama dengan Karyawan Lain

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	10	15,9%
2.	Setuju	42	66,7 %
3.	Kurang setuju	10	15,9%
4.	Tidak Setuju	1	1,6%
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2021

Dari tabel 5.19 diatas frekuensi responden memilih pernyataan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,6% dan kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 15,9% ini berarti beberapa karyawan merasa kesulitan untuk bekerja sama, biasanya ini terjadi karena adanya konflik antar pribadi maupun konflik antar kelompok . Kemudian frekuensi responden memilih pernyataan setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 66,7% dan sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 15,9% hal ini di karenakan karyawan telah merasakan dampak positif dengan cara bekerja sama meskipun ada karyawan yang merasa sulit untuk bekerja sama, karyawan ini kebanyakan berada pada rentang usia 20 – 30 th dikarenakan usia ini merupakan awal tahap dewasa awal. Secara keseluruhan karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah membangun kerja sama yang baik.

5.3.1.13. Hubungan Antar Rekan Kerja Terjalin dengan Baik dan Harmonis

Manusia merupakan makhluk sosial, artinya selama manusia masih hidup manusia pasti akan membutuhkan orang lain. Begitu pula didalam dunia kerja, setiap karyawan pasti akan menemui berbagai tantangan dan hambatan untuk itu tentunya akan membutuhkan bantuan dari karyawan lain. Oleh karena itu penting bagi karyawan menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan sesama karyawan lainnya. Berikut ini tanggapan responden mengenai hubungan antar rekankerja terjalin dengan baik dan harmonis.

Tabel 5. 19
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antar Rekan Kerja Terjalin dengan Baik dan Harmonis

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	10	15,9 %
2.	Setuju	40	63,5 %
3.	Kurang setuju	13	20,6 %
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2021

Dari tabel 5.20 diatas responden yang memilih pernyataan kurang setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 20,6% lalu sebanyak 40 responden dengan persentase 63,5% memilih pernyataan setuju dan sebanyak 10 responden dengan nilai persentase 15,9% memilih pernyataan sangat setuju. Dari nilai frekuensi dan persentase yang telah di peroleh maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak termasuk dalam kategori yang baik, karena sebagian besar responden setuju bahwa hubungan antara rekan kerja terjalin baik dan harmonis. Kemudian manusia diciptakan dengan segala kekurangan dan kelebihan yang

berbeda-beda oleh karena itu, wajar jika ada perselisihan sehingga ada responden merasa kurang setuju bahwa hubungannya dengan karyawan lain terjalin baik dan harmonis, kebanyakan berjenis kelamin perempuan. selain itu terkadang perselisihan juga diperlukan dalam suatu organisasi sebagai tanda bahwa karyawan tersebut bekerja sama.

5.3.1.14. Terjadinya Konflik Kerja

Konflik kerja secara umum didefinisikan sebagai suatu situasi dimana karyawan menyadari ada ketidak sesuaian harapan antara satu orang dengan yang lain atau suatu kelompok dengan kelompok lain yang di anggap sebagai suatu kompetisi. Konflik kerja adalah perselisihan yang terjadi antar pribadi maupun antar kelompok yang biasanya disebabkan oleh kesalah pahaman, perbedaan pendapat, perbedaan tujuan, dan perbedaan kepribadian. Konflik kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat di hindari, setiap karyawan pasti pernah melihat terjadinya konflik kerja ataupun terjadi pada dirinya sendiri.

Konflik kerja tidak hanya bisa mendatangkan dampak yang buruk, seperti sulit untuk bekerja sama, hubungan menjadi kurang harmonis, menimbulkan sikap emosional, sikap apriori karyawan, meningkatkan absen dan turnover karyawan. Tapi juga bisa membawa dampak yang baik apabila keberadaannya masih terkontrol seperti membuat karyawan introspeksi diri sehingga dapat mengembangkan potensi yang dimiliki. Berikut tanggapan responden mengenai terjadinya konflik kerja.

Tabel 5. 20
Tanggapan Responden Mengenai Terjadinya konflik Kerja

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	5	7,9 %
2.	Setuju	42	66,7 %
3.	Kurang setuju	13	20,6 %
4.	Tidak Setuju	3	4,6%
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengelolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 5.21 diatas mengenai terjadinya konflik kerja bahwa sebanyak 3 orang responden dengan persentase 4,6% memilih pernyataan tidak setuju, sebanyak 13 orang responden dengan persentase 20,6% memilih pernyataan kurang setuju, kemudian sebanyak 42 orang responden dengan persentase 66,7% memilih pernyataan setuju dan sebanyak 5 orang responden dengan persentase 7,9% memilih sangat setuju.

Konflik kerja memang tidak dapat di hindari oleh karena itu kesimpulan dari persentase di atas adalah rata- rata responden pernah mengalami konflik pada saat bekerja. Tetapi ada juga responden yang merasa tidak setuju dan kurang setuju bahwa mereka pernah mengalami konflik saat bekerja, ini bisa terjadi karena bisa saja responden tersebut memiliki perasaan yang kurang peka terhadap rekan keranya atau tidak terlalu memperdulikan lingkungan kerja dan ambisi yang kecil. Ada banyak sekali hal yang dapat menyebabkan terjadinya konflik kerja oleh karna itu karyawan dan instansi harus berupaya untuk menghindari dan meminimalisirnya agar tidak berkepanjangan.

5.3.2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja

Tabel 5. 21
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Beban Kerja (X)					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Fasilitas yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja	-	2	22	33	6	
	Nilai Bobot	-	4	66	132	30	232
2	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan	-	1	10	45	7	
	Nilai Bobot	-	2	30	180	35	247
3	Kondisi ruang kerja yang memberikan kenyamanan	-	1	19	39	4	
	Nilai Bobot	-	2	38	156	20	216
4	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising	2	8	30	20	3	
	Nilai Bobot	2	16	90	80	15	203
5	Atasan terbuka mengenai kebijakan dinas	-	-	4	54	5	
	Nilai Bobot	-	-	12	216	25	253
6	Jumlah tenaga kerja saat ini masih kurang	-	-	2	51	10	
	Nilai Bobot	-	-	6	204	50	260
7	Karyawan mengerjakan pekerjaan pada saat jam istirahat	-	12	29	20	2	
	Nilai Bobot	-	24	87	80	10	201
8	Pada saat tertentu karyawan menjadi sangat sibuk	-	3	10	40	10	
	Nilai Bobot	-	6	30	160	50	246
9	Target yang harus di capai sudah jelas	-	10	14	37	2	
	Nilai Bobot	-	20	42	148	10	220
10	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	2	23	34	4	
	Nilai Bobot	-	4	69	136	40	249
11	Hubungan karyawan dengan pimpinan tidak baik	4	21	24	13	1	
	Nilai Bobot	4	42	72	52	5	175
12	Menjalin kerja sama dengan karawan lain	-	1	10	42	10	
	Nilai Bobot	-	2	30	168	50	250

13	Hubungan antar rekan kerja terjalin harmonis	-	-	13	40	10	
	Nilai Bobot	-	-	39	160	50	249
14	Karyawan pernah terlibat konflik kerja	-	3	13	42	5	
	Nilai Bobot	-	6	39	168	25	238
	Total Nilai Bobot						3.237

Sumber: Hasil Pengelolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 5.22 di atas mengenai rekapitulasi variabel beban kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 3.516. dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 14 \times 5 \times 63 = 4.410
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 14 \times 1 \times 63 = 882
 \end{aligned}$$

Untuk Mencari Interval Koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{4.410 - 882}{5} = 705,6$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel beban kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik : 3.703– 4.410

Baik : 2.998 – 3.702

Ragu-Ragu : 2.294 – 2.997

Tidak Baik : 1.588 - 2.293

Sangat Tidak Baik : 882 - 1.587

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang dapat dilihat pada dimensi Beban Kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak. Kriteria penilaian dalam dimensi Beban Kerja berada pada kategori baik dengan nilai 3.237 berada diantara 2.998 – 3.702. Hal ini berarti beban kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Siak cukup tinggi.

5.3.3. Analisis Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak

5.3.3.1. Karyawan Merasa Senang dan nyaman dengan Pekerjaannya

Perasaan senang dan nyaman yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya merupakan indikator karyawan tersebut memiliki sikap kepuasan terhadap pekerjaannya. Banyak sekali manfaat apabila karyawan senang dengan pekerjaannya, karyawan akan menjadi lebih semangat, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan mutu pelayanan. Berikut tanggapan responden mengenai karyawan merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya.

Tabel 5. 22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Senang dan Nyaman dengan Pekerjaannya

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	6	9,5 %
2.	Setuju	37	58,7 %
3.	Kurang setuju	20	31,7 %
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2021

Dari tabel 5.23 diatas sebanyak 31,7% responden dengan jumlah 20 orang merasa kurang setuju bahwa mereka merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya, ini bisa terjadi karena beberapa alasan seperti pekerjaan, jabatan dan gaji yang tidak sesuai harapan, hubungan antara karyawan maupun pimpinan tidak terjalin baik, dan alasan personal (lokasi kerja terlalu jauh, kondisi kesehatan, ingin mendapatkan pekerjaan lain, dll). Namun demikian sebanyak 58,7% responden dengan jumlah 37 orang memilih pernyataan setuju dan 9,5% dengan jumlah 6 orang memilih pernyataan sangat setuju. Artinya masih banyak karyawan yang merasa senang dan nyaman bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak.

5.3.3.2. Beban Kerja Yang Diterima Sesuai Kemampuan

Setiap karyawan pasti akan merasakan beban kerja, seperti yang telah di bahas sebelumnya. Pentingnya memperhatikan beban kerja karyawan yaitu, apabila beban kerja terlalu tinggi maka akan berdampak buruk bagi karyawan dan instansi. Karyawan akan mengalami kesulitan jika beban kerja yang di terima tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Tapi apabila beban kerja terlalu rendah di bandingkan dengan kemampuan karyawan tersebut maka, karyawan juga akan merasa bosan dengan perkerjaannya dan selalu menunda nunda untuk menyelesaikannya. Namun pada kenyataannya jarang sekali karyawan yang merasa bosan apabila mendapatkan beban kerja yang rendah, bahkan pada umumnya karyawan menyukai pekerjaan yang tidak terlalu sibuk. Berikut

tanggapan responden mengenai beban kerja yang diterima sesuai dengan standar kemampuan.

Tabel 5. 23
Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja yang Diterima Sesuai Kemampuan

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	3	4,8 %
2.	Setuju	39	61,6 %
3.	Kurang setuju	19	30,2%
4.	Tidak Setuju	1	1,6%
5.	Sangat tidak setuju	1	1,6 %
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 5.24 diatas bahwa sebanyak 1 orang menjawab sangat tidak setuju dan 1 orang menjawab tidak setuju dengan nilai persentase 1,6% kemudian sebanyak 19 orang menjawab kurang setuju dengan persentase 30,2% dan sebanyak 39 orang dengan persentase 61,9% menjawab setuju, sebanyak 3 orang dengan persentase 4,8% menjawab sangat setuju. Artinya mereka setuju bahwa beban kerja yang diterima sesuai dengan standar kemampuan meskipun ada responden yang memilih pernyataan kurang setuju bahkan tidak setuju, pernyataan ini datang dari responden dengan rencatng usia <25 tahun dan yang belum terlalu lama berkerja sehingga harus beradaptasi. Oleh karena itu instansi hendaknya perlu memberikan pelatihan lagi terhadap para karyawan agar kemampuan mereka menjadi terasah dan meningkat.

5.3.3.3. Karyawan Selalu Bekerja dengan Cepat

Menghabiskan banyak waktu untuk bekerja bukanlah hal yang buruk untuk di lakukan, tapi hal itu tidak sepenuhnya benar karena akan lebih baik apabila

seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan cepat terutama di bidang pelayanan. Meski demikian untuk melakukan kerja yang cepat bukanlah hal yang mudah, karena bekerja dengan cepat saja tidaklah cukup dan setiap pekerjaan juga harus dikerjakan dengan teliti, benar, dan tidak asal-asalan apalagi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah instansi pemerintah yang mengurus Surat Kependudukan dan Catatan Sipil dan merupakan dokumen yang penting. Berikut tanggapan responden mengenai karyawan bekerja dengan sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5. 24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja dengan Cepat untuk Menyelesaikan Pekerjaan

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	10	15,9 %
2.	Setuju	43	68,3 %
3.	Kurang setuju	9	14,3 %
4.	Tidak Setuju	1	1,6%
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2021

Dari tabel 5.24 diatas mengenai karyawan bekerja dengan cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya bahwa sebanyak 1 orang responden dengan persentase 1,6% memilih pernyataan tidak setuju, sebanyak 9 orang responden dengan persentase 14,3% memilih kurang setuju kemudian sebanyak 43 orang responden dengan persentase 68,3% memilih pernyataan setuju dan 10 orang responden memilih pernyataan sangat setuju dengan persentase 15,9% . Oleh karena itu kesimpulannya adalah karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak merasa senang dengan pekerjaannya terbukti dari hasil persentase diatas sebagian besar responden setuju bahwa mereka selalu

mengerjakan pekerjaan dengan cepat, meskipun sebagian kecil responden merasa kurang setuju. Hal ini disebabkan karena karyawan selalu merasa senang dengan setiap pekerjaan yang dilakukannya sehingga karyawan tidak suka menunda-nunda suatu pekerjaan.

5.3.3.4. Karyawan Mengalami Kemajuan

Dalam hidup seseorang harus terus mengalami kemajuan, begitu juga seorang karyawan harus merasakan adanya kemajuan yang dialami saat bekerja. Kemajuan dalam bekerja bisa meningkatkan kepuasan kerja, entah itu kemajuan dalam bentuk ilmu, penghasilan dan kehidupan sosial. Karyawan dapat berfikir untuk mengundurkan diri dari instansi jika tidak membawa kemajuan dalam hidupnya. Berikut ini tanggapan responden mengenai karyawan mengalami kemajuan.

Tabel 5. 25
Tanggapan responden Mengenai Karyawan Mengalami Kemajuan

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	5	7,9 %
2.	Setuju	33	52,4 %
3.	Kurang setuju	24	38,1 %
4.	Tidak Setuju	1	1,6 %
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2021

Dari tabel 5.25 diatas tentang tanggapan responden mengenai karyawan mengalami kemajuan dapat di simpulkan bahwa responden yang memilih pernyataan tidak setuju berjumlah 1 orang dengan perentase 1,6% dan responden dengan pernyataan kurang setuju berjumlah 24 orang dengan persentase 38,1%.

Responden yang merasa tidak mengalami kemajuan bisa disebabkan mereka selalu melakukan pekerjaan yang sama dalam jangka waktu yang lama atau monoton, kemudian responden yang memilih pernyataan setuju berjumlah 33 orang dengan persentase nilai 52,5% dan responden dengan pernyataan sangat setuju berjumlah 5 orang dengan persentase 7,9% . Artinya responden merasakan adanya kemajuan selama mereka bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak, seperti menambah pengalaman dan wawasan, mendapatkan penghasilan dan membangun relasi terutama pada responden dengan rentang usai 20-30 tahun

5.3.3.5. Upah di Instansi ini Lebih Baik dari pada di Tempat Lain

Upah/gaji honorer ditentukan oleh instansi yang merekrut honor yang didasarkan pada alokasi anggaran di Satuan Kerja. Dengan kata lain, tidak ada aturan khusus yang mengatur besaran upah honorer di instansi pemerintah. Upah merupakan hak setiap karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak yang diberikan dalam bentuk uang oleh pemerintah (anggaran pendapatan dan belanja daerah/ APBD) sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang- undangan. Berikut ini tanggapan responden mengenai upah di instansi ini lebih baik dari pada di instansi lain.

Tabel 5. 26
Tanggapan Responden Mengenai Upah di Instansi ini Lebih baik dari pada di Tempat Lain

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	3	4,8 %
2.	Setuju	33	52,4%
3.	Kurang setuju	24	38,1 %
4.	Tidak Setuju	1	1,6 %
5.	Sangat tidak setuju	2	3,2 %
6.	Total	63	100%

Sumber: Hasil Pengelolahan data, 2021

Berdasarkan tabel 5.26 di atas tanggapan responden mengenai upah di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Siak lebih baik dari pada di instansi lain yaitu 2 orang responden dengan persentase 3,2% memilih pernyataan sangat tidak setuju, 1 responden dengan persentase 1,6% memilih pernyataan tidak setuju, dan sebanyak 24 responden dengan persentase 38,1% memilih kurang setuju. Kemudian sebanyak 33 responden dengan persentase 52,4% memilih pernyataan setuju dan 3 responden dengan persentase 4,8% memilih pernyataan sangat setuju. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah sebagian karyawan merasa bahwa upah yang mereka terima lebih baik dari pada instansi lain, dan sebagian karyawan yang lain merasa upah mereka tidak lebih baik dari pada instansi lain. Selisih nilai persentase yang memilih pernyataan setuju dan pernyataan tidak setuju hanya sedikit, artinya perbandingan upah di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak dengan instansi lain tergantung persepsi dari masing- masing karyawan.

5.3.3.6. Jumlah Honor yang Diterima Cukup untuk Kehidupan Sehari-hari

Setiap orang yang bekerja tentunya ingin mendapatkan upah, sebagai imbalan atas setiap kontribusinya di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Upah tersebut di terima dalam bentuk uang yang akan mencukupi kebutuhan primer atau kebutuhan pokok yang terdiri atas sandang (pakaian), pangan (makanan), papan (tempat tinggal) , kebutuhan skunder atau penunjang hidup seperti pendidikan dan kesehatan, kemudian kebutuhan tersier yaitu kebutuhan yang dipenuhi sesudah kebutuhan primer dan skunder terpenuhi contohnya adalah perhiasan, Kendaraan, dan barang mewah. Berikut ini tanggapan responden mengenai jumlah honor yang diterima cukup untuk kehidupan sehari-hari.

Tabel 5. 27
Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Honor yang Diterima Cukup untuk Kehidupan Sehari-hari

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	4	6,3%
2.	Setuju	48	76,2 %
3.	Kurang setuju	10	15,9 %
4.	Tidak Setuju	1	1,6%
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100%

Sumber: Hasil Pengelolahan data, 2021

Dari tabel 5.27 diatas mengenai apakah jumlah honor yang di terima karyawan cukup untuk kehidupan sehari-hari maka tanggapan responden yaitu 1 orang responden dengan persentase 1,6% memilih tidak setuju, 10 orang responden memilih kurang setuju dengan persentase 15,9%. Kemudian 48 orang responden dengan persentase 76,2% memilih setuju dan 4 orang responden dengan persentase 6,3% memilih pernyataan sangat setuju. Berdasarkan hasil persentase diatas menyatakan bahwa rata-rata karyawan merasa cukup atas jumlah honor yang

mereka dapatkan, dan ada karyawan yang merasa bahwa honor yang diterima tidak bisa mencukupi kehidupan sehari-hari. Pernyataan tidak setuju sebagian besar terdapat pada responden dengan jenis kelamin laki-laki bisa saja karena ia merupakan kepala keluarga ataupun tulang punggung keluarga selain itu hal ini tergantung dari bagaimana karyawan tersebut mengelola keuangannya, dan ada juga alasan lain yang tidak dapat di hindari seperti jumlah tanggungan dalam keluarga. Tapi secara garis besar jumlah honor yang diterima oleh karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak dapat memenuhi kebutuhan utama yaitu sandang pangan papan.

5.3.3.7. Pembayaran Gaji Dilakukan Tepat Waktu

Membayar gaji tepat waktu merupakan hal yang penting dan memiliki fungsi tersendiri bagi karyawan maupun instansi. Pentingnya melakukan pembayaran gaji dengan tepat waktu yaitu terciptanya kepuasan kerja karyawan dan tidak terjadi pelanggaran dalam kontrak kerja. Berikut ini tanggapan responden mengenai pembayaran gaji dilakukan tepat waktu.

Tabel 5. 28
Tanggapan Responden Mengenai Pembayaran Gaji Tepat Waktu

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	2	3,2%
2.	Setuju	17	27,0%
3.	Kurang setuju	33	52,4 %
4.	Tidak Setuju	10	15,9%
5.	Sangat tidak setuju	1	1,6 %
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2021

Dari tabel 5.28 di atas mengenai gaji di bayar tepat waktu maka tanggapan dari responden yaitu 1 orang menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 1,6% dan 10 orang menyatakan tidak setuju dengan persentase 15,9%. Kemudian 33 orang menyatakan kurang setuju dengan persentase 52,4 % dan 17 orang menyatakan setuju dengan persentase 27,0%, 2 orang menyatakan sangat setuju dengan persentase 3,2%. Berdasarkan hasil persentase diatas lebih dari setengah responden merasa kurang setuju bahkan ada beberapa responden yang tidak setuju. Sudah bukan rahasia lagi bahwa gaji tenaga kerja honorer terkadang mengalami keterlambatan, terutama pada awal tahun. Sejauh ini penyebabnya adalah karena masih dalam proses kelengkapan administrasi, perubahan aturan, perubahan sistem, dan masih dalam penyusunan anggaran. oleh karena itu karyawan honorer Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak merasa kurang setuju dan berharap kesalahan-kesalahan yang terjadi tidak terulang kembali agar gaji mereka di bayar tepat waktu.

5.3.3.8. Gaji Sesuai dengan Kontrak Kerja

Kontrak kerja adalah kesepakatan yang di buat dalam bentuk tertulis antara tenaga kerja dengan perusahaan/ organisasi. Salah satu hal yang dibahas dalam kontrak kerja yaitu Honorarium yang jumlahnya tidak bisa sama rata. Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak memberikan gaji berdasarkan tingkat pendidikan karyawan. Karyawan lulusan SMA mendapatkan gaji sebesar Rp. 1.500.000 dan untuk lulusan S1 mendapatkan gaji sebesar

Rp.1.800.000. Oleh karena itu berikut ini merupakan tanggapan karyawan mengenai besaran gaji yang diterima sesuai kontrak kerja.

Tabel 5. 29
Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Gaji Sesuai dengan Kontrak kerja

No.	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	16	25,4%
2.	Setuju	47	74,6%
3.	Kurang setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat tidak setuju	0	0
6.	Total	63	100 %

Sumber: Hasil Pengelolahan data, 2021

Dari tabel 5.29 diatas sebanyak 47 responden menjawab setuju dengan persentase 74,6% dan 16 responden memilih jawaban sangat setuju dengan persentase 25,4%, artinya karyawan setuju bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan kontrak kerja yang berlaku.

5.3.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Tabel 5. 30
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Karyawan Merasa Senang dan nyaman dengan Pekerjaannya	-	-	20	37	6	
	Nilai Bobot	-	-	60	148	30	238
2	Beban kerja yang di terima sesuai standar	1	1	19	39	3	
	Nilai Bobot	1	2	57	156	15	231
3	Karyawan bekerja dengan cepat	-	1	9	43	10	
	Nilai Bobot	-	2	27	172	50	251
4	Karyawan mengalami kemajuan	-	1	24	33	5	

	Nilai Bobot	-	2	72	132	25	231
5	Upah yang lebih baik dari pada di instansi lain	2	1	24	33	3	
	Nilai Bobot	2	2	72	132	15	223
6	Jumlah honor cukup untuk kehidupan sehari-hari	-	1	10	48	4	
	Nilai Bobot	-	2	30	192	20	244
7	Gaji tepat waktu	1	10	33	17	2	
	Nilai Bobot	1	20	99	68	10	198
8	Gaji sesuai dengan kontrak kerja	-	-	-	47	16	
	Nilai Bobot	-	-	-	188	80	268
	Total						1.884

Sumber: Hasil Pengelolahan data, 2021.

Berdasarkan tabel 5.30 di atas mengenai rekapitulasi variabel kepuasan kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.884. dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\ &= 8 \times 5 \times 63 = 2.520 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\ &= 8 \times 1 \times 63 = 504 \end{aligned}$$

Untuk Mencari Interval Koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2.520 - 504}{5} = 403$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kepuasan kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik : 2.117 – 2.520

Baik : 1.714 – 2.116

Ragu-Ragu : 1.311 – 1.713

Tidak Baik : 909 – 1.310

Sangat Tidak Baik : 504 – 908

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang dapat dilihat pada dimensi Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak. Kriteria penilaian dalam dimensi Kepuasan Kerja berada pada kategori baik dengan 1.884 nilai berada diantara 1.714 - 2.116.

5.4. Uji Asumsi Klasik

5.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang di peroleh berdistribusi secara normal atau tidak. Ada dua cara yang digunakan dalam uji normalitas, yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas ini akan digunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi secara normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 5. 31
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22293882
Most Extreme Differences	Absolute	.059

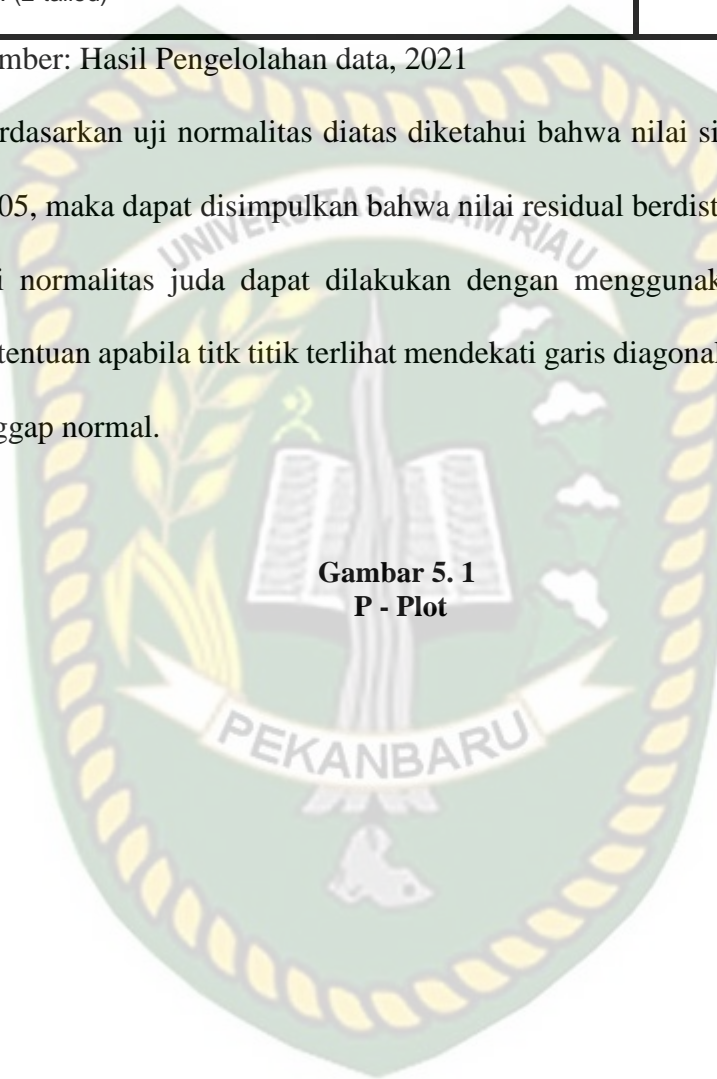
	Positive	.059
	Negative	-.058
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

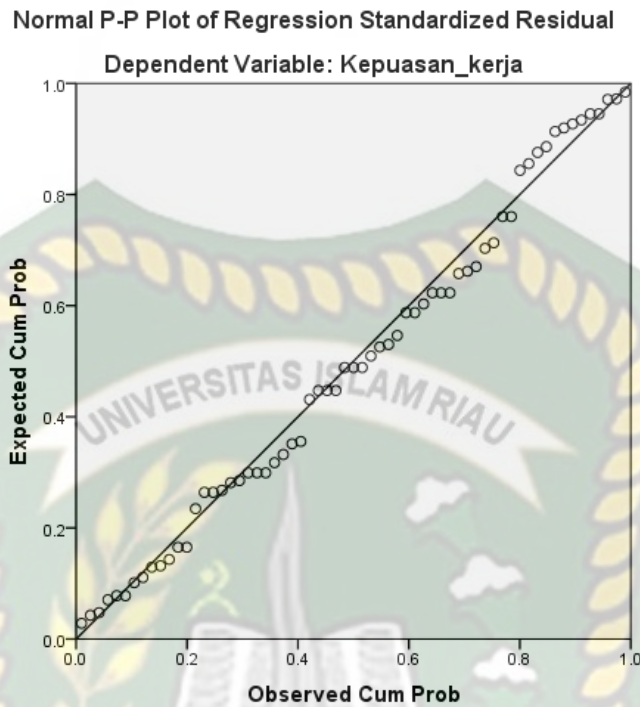
Sumber: Hasil Pengolahan data, 2021

Berdasarkan uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai signifikasi adalah $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji normalitas jua dapat dilakukan dengan menggunakan p-plot yaitu dengan ketentuan apabila titik titik terlihat mendekati garis diagonal maka distribusi data di anggap normal.

Gambar 5. 1
P - Plot





Dapat dilihat pada gambar 5.1 bahwa titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya agak mendekati dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini normal.

5.4.2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan dalam pengujian model persamaan regresi suatu variabel Y atas Variabel X. uji lineraritas digunakan untuk memenuhi syarat analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengambilan keputusan pengujian yaitu apabila nilai signifikasi $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear dan apabila nilai signifikasi $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear.

Tabel 5. 32
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_kerja * Beban_Kerja	Between Groups	(Combined)	354.048	17	20.826	4.415	.000
		Linearity	259.947	1	259.947	55.107	.000
		Deviation from Linearity	94.100	16	5.881	1.247	.272
	Within Groups		212.270	45	4.717		
	Total		566.317	62			

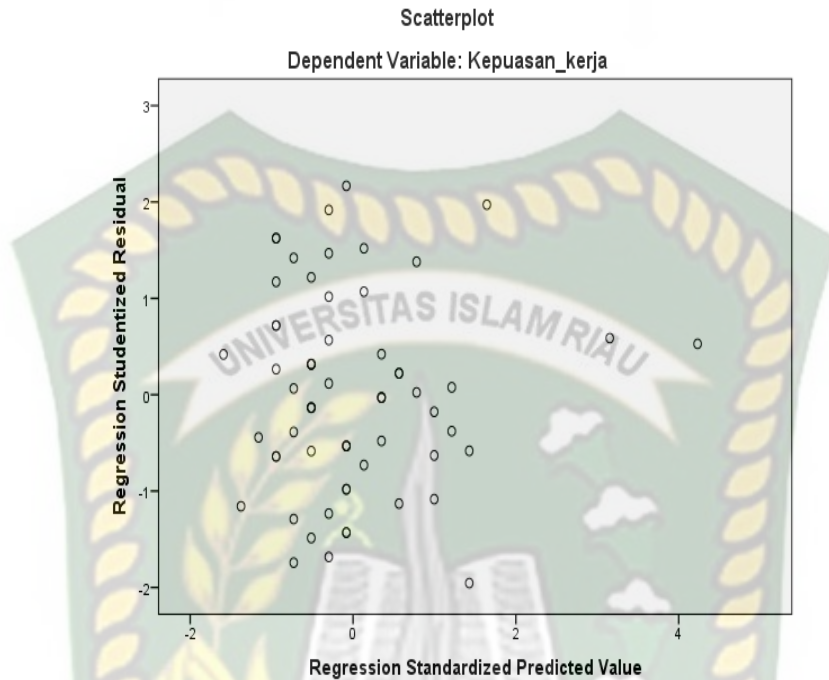
Sumber: Hasil Pengolahan data, 2021

Dari hasil tabel pengujian diatas, diketahui nilai signifikansi $0,272 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

5.4.3. Uji Heterokedastistas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heterokedastisitas. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot.

Gambar 5.2
Grafik Scatterplot



Dari gambar dapat dilihat bahwa titik titik tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga dapat tarik kesimpulan bahwa tidak ada heterokedastisitas dalam penelitian ini.

5.5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerjadan memprediksi nilai kepuasan kerja apabila nilai beban kerja mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5. 33
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	- 5.853	3.411		1.727	.089
	Beban_kerja	.442	.061	.678	7.194	.004

Sumber: Hasil Pengelolahan data, 2021

Dari tabel di atas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant(a) sebesar -5.853, sedangkan beban kerja sebesar 0,442 dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = -5,853 + 0,442X$$

Hasil persamaan diatas dapat diartikan constant sebesar -5,853 yang artinya nilai konsistensi variabel kepuasan kerja sebesar -5,853 koefisien regresi X sebesar 0,442 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai beban kerja maka kepuasan kerja akan berkurang sebesar 0,442. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh beban kerja (variabel X) terhadap kepuasan kerja (variabel Y) adalah negatif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel yaitu $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y)

5.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran

dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 34
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.450	2.241

a. Predictors: (Constant), Beban_kerja

Sumber: Hasil Pengelohan Data, 2021

Tabel di atas dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi $R = 0,678$. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi $R^2 = 0,459$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 46%.

5.7. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terkait. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a di tolak

Tabel 5. 35
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.853	3.411		1.727	.089
	Beban_kerja	.442	.061	.678	7.194	.004

Sumber: Hasil Pengelohan Data, 2021

Berdasarkan hasil uji t diatas diketahui bahwa t hitung sebesar 7,194 sedangkan t tabel sebesar $(0.5;63) = 1,670$. Karena t hitung $(7,194) >$ dari t table $(1,670)$ dengan nilai signifikasi $0,00 < 0,05$ maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

5.8. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk melihat bagaimanakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Atau untuk menguji apakah model regresi yang telah dibuat baik atau tidak dalam memprediksi variabel X terhadap variabel Y. Adapun kriteria penolakan dan penerimaan hipotesisnya yaitu apabila F hitung $>$ F table maka H_0 ditolak dan H_a diterima, kemudian apabila F hitung $<$ F table maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 5. 36
Hasil Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	259.947	1	259.947	51.757	.000 ^b
Residual	306.370	61	5.022		
Total	566.317	62			

Sumber: Hasil Pengelohan Data, 2021

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 51,757 dan F table (0,05) ; (1) ; (63) = 3,99 maka artinya adalah F hitung (51,757) > F table (3,99) dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa adanya pengaruh beban kerja sebagai variabel X terhadap kepuasan kerja sebagai variabel Y.

5.9. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sebesar 46% dengan penambahan satu satuan beban kerja maka akan menguraingi kepuasan kerja sebesar 0,442

Pada variabel beban kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa tenaga kerja saat ini masih kurang dengan bobot nilai sebesar 260. Artinya karyawan mengharapkan instansi agar dapat menambah tenaga kerja agar beban kerja dapat mengurangi beban kerja. Namun demikian pada variabel beban kerja juga terdapat frekuensi jawaban yang terendah, dengan pernyataan

hubungan karyawan dan pimpinan tidak baik dengan bobot nilai sebesar 175. Dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan yang tidak setuju dengan hal itu oleh karna itu hubungan karyawan dan pimpinan berjalan baik.

Variabel kepuasan kerja mendapatkan bobot nilai tertinggi sebesar 268 yang terdapat pada indikator gaji yaitu gaji yang diterima sesuai dengan kontrak kerja, dengan demikian Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak telah menepati janji sesuai kontrak yang berlaku, selain itu peraturan mengenai kontrak kerja terdapat pada aturan undang-undang No.13/2003, ini berarti instansi telah berjalan semestinya dengan tidak melanggar undang-undang. Kemudian bobot nilai yang paling rendah pada variabel kepuasan kerja sejumlah 198, bobot nilai terendah ini juga terdapat pada indikator gaji yaitu gaji dibayar tepat waktu. Banyak responden menyatakan kurang setuju dengan hal ini, karena gaji honorer tidak dibayarkan setiap bulannya, gaji honorer akan dibayarkan setiap tiga bulan. Namun, ada beberapa alasan lain yang dapat menyebabkan terlambatnya pencairan gaji tenaga kerja honor yaitu karena masih dalam proses kelengkapan administrasi, perubahan aturan, perubahan sistem, dan masih dalam penyusunan anggaran.

Dengan demikian, pimpinan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak berperan aktif dalam mengendalikan beban kerja dan menjaga kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda tergantung kepada sistem nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan karena adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Oleh karena itu kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana sikap seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Tiffin (2009:128) berpendapat bahwa kepuasan kerja

berhubungan erat dengan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farham M Pontoh dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah (2019) menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, menurut Mangkuprawira (dalam Oktaviana, 2016) menyatakan jika sebagian besar karyawan bekerja sesuai standar perusahaan, maka tidak jadi masalah. Beban kerja yang di berikan perusahaan akan di presepsikan secara berbeda-beda oleh karyawan. Beban kerja hanya dirasakan oleh individu yang kurang memiliki kemampuan di bidang kerja yang sedang ia tekuni dan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat di selesaikan secara tepat waktu.

Oleh karena itu penting bagi pimpinan untuk memperhatikan beban kerja karyawan karena terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Surtanto (2012 : 122) beban kerja setiap pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat menghindari adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan adanya satuan organisasi yang terlalu sedikit pula aktivitasnya, serta menghindari pejabat atau karyawan yang bertumpuk- tumpuk tugasnya da nada pula yang terlalu sedikit tugasnya sehingga tampak terlalu banyak menganggur. Hal ini tentunya akan merugikan suatu perusahaan atau organisasi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Siak. Variabel beban kerja berada pada kategori baik dengan bobot nilai yang cukup tinggi dan variabel kepuasan kerja juga berada pada kategori baik. Oleh karena itu beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif.

6.2. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Perlunya perhatian terhadap karyawan honorer dengan pemberian *reward* diluar honorarium agar dapat meningkatkan kepuasan kerja
2. Melakukan pengelolaan tenaga kerja sebagai faktor yang penting dalam sebuah perusahaan/organisasi, agar karyawan menerima beban kerja dan tanggung jawab yang sesuai, dan
3. Pengajuan honor ke SIPD (Sistem Informasi Perencanaan Daerah) dilakukan lebih awal agar honor dapat diberikan tepat waktu

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh Setres Kerja, Beban Kerja, Terhadap kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. Universitas Muria Kudus
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. 2015. *Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar*. Universitas Udayana Bali
- Munandar, Ashar. S. 2004. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Mustapha, Noraani dan Ghee, W. Y. 2013. *Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Education on Kelantan, Malaysia*. *Journal Business and Management Horizons*, 1(1), pp: 10-16
- Oktavia, Dwi Jumalia. 2016. *Hubungan Beban Kerja dengan Keterlibatan Kerja*. universitas Muhammadiyah Surakarta

- Prawitasari, Shinta. 2009. *Hubungan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dengan Keselamatan Pasien Rumah Sakit Husada Jakarta*. Universitas Indonesia
- Prihatini. 2007. *Anailisis Hubungan Beban Kerja dengan Setress Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Universitas Sumatra Utara
- Priyanto, Duwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom. Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sitepu, T. Agripa. 2013. *Beban kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado*. Univeraitas Sam Ratulangi Manado
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tarwaka, dkk. 2004. *Egronomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press
- Tarwaka. 2011. *Egronomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Egronomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press, Solo
- Tiffin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Erlangga
- Titis Melani, Suhaji. 2012. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi"YAYASAN PHARMASI" Semarang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, Semarang

Utomo, T.W.W. (2008). *Analisis beban kerja dalam rangka analisis kebutuhan pegawai*. Monograph Online



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau