

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI  
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2013**

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI  
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS**

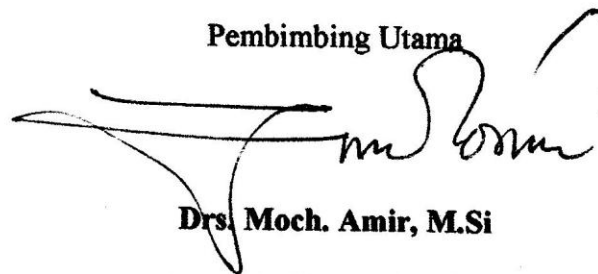
Yang diajukan oleh :

**ANISA NOVIANA HATSARI SUKARNO  
NIM F 100 080 036**

Telah disetujui untuk dipertahankan  
Di depan Dewan Penguji Skripsi

Telah disetujui oleh :

Pembimbing Utama



**Drs. Moch. Amir, M.Si**

Tanggal 17 Desember 2012

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI  
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS**

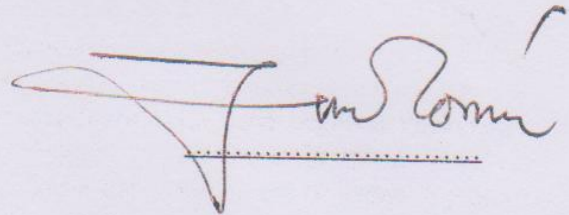
Yang diajukan oleh :

**ANISA NOVIANA HATSARI SUKARNO  
NIM F 100 080 036**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal 24 Desember 2012  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

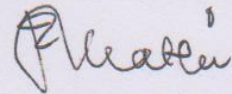
Penguji Utama

**Drs. Moch. Amir, M.Si**



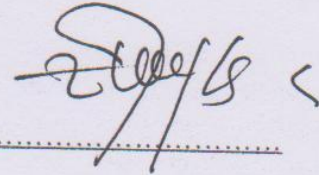
Penguji Pendamping I

**Dra. Partini, M.Si**

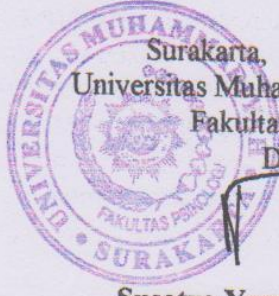
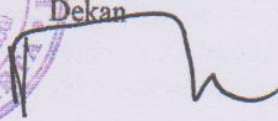


Penguji Pendamping II

**Dra. Zahrotul Uyun, M.Si**



Surakarta, Januari 2013  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Psikologi  
Dekan



**Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si**

# HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS

Annisa Noviana Hatsari Sukarno

Moch. Amir

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

## Abstraksi

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup. Bagi industri penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Dua diantaranya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja dan kompensasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Hubungannya antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas. (2) Hubungannya antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas (3) Hubungannya antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas. (4) Sejauh mana peran beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas. (5) Keadaan beban kerja pada pegawai Puskesmas. (6) Keadaan kompensasi pada pegawai Puskesmas. (7) Keadaan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas

Populasi dalam penelitian adalah seluruh Puskesmas yang ada di Kabupaten Sukoharjo berjumlah 12 Puskesmas. Sampel dalam penelitian ini adalah Puskesmas di Kecamatan Baki, kabupaten Sukoharjo dengan jumlah pegawai 84 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cluster sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan skala, yaitu skala beban kerja, skala kompensasi, dan skala kepuasan kerja. Analisis data menggunakan regresi ganda.

Dari hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Ada hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas. (2) Ada hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Semakin besar beban kerja pegawai Puskesmas. (3) Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. (4) Sumbangan efektif variabel beban kerja dan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 18,4%. Sisanya 81,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut seperti persepsi terhadap gaji, motivasi kerja, atau pola komunikasi dalam organisasi. (5) Keadaan beban kerja pada pegawai Puskesmas termasuk kategori sedang. (6) Keadaan kompensasi pada pegawai Puskesmas termasuk kategori tinggi. (7) Keadaan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas termasuk kategori sedang

**Kata kunci:** *Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja*

## **A. PENDAHULUAN**

Puskesmas adalah ujung tombak pelayanan kesehatan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan program di Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo dalam upaya mencapai Visi Indonesia Sehat 2012. Keberhasilan pencapaian Visi Indonesia Sehat 2012 sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga untuk melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja. Demikian pula di Puskesmas, kepuasan kerja pegawai perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen Puskesmas, karena pegawai Puskesmas merupakan ujung tombak pelaksana pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup. Bagi industri penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Supranto (2003) mengartikan kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/hasil yang dirasakan dengan harapannya. Apabila kinerja di bawah harapan, maka pekerja akan kecewa. Apabila kinerja melebihi harapan pekerja akan merasa sangat puas.

Pada kenyataannya tidak semua pegawai memperoleh kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pegawai dapat diketahui melalui perilakunya. Dijelaskan oleh Davis (2011) bahwa rendahnya kepuasan kerja dimanifestasikan dalam bentuk pelambanan kerja, mangkir, kelalaian, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, dan masalah disiplin pegawai. Manifestasi rendahnya kepuasan kerja ini mengakibatkan hilangnya ribuan jam kerja dan kerugian finansial yang sangat besar pada organisasi.

Hal ini terjadi pada banyak perusahaan, akibat ketidakpuasan terhadap gaji, banyak pegawai yang demo atau keluar dari perusahaan. Seperti yang diberitakan di koran Sindo (Suara Indonesia, 2011) pegawai di PT Caltex, Tangerang melakukan mogok kerja agar gaji pegawai disesuaikan dengan UMR. Diberitakan juga PT. Citra Tubindo Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam

penyediaan fasilitas untuk industri minyak telah didemo oleh para pegawai karena gaji yang diterima tidak seimbang dengan beratnya pekerjaan.

Perilaku ketidakdisiplinan, lamban dalam bekerja, tidak tepat waktu dalam bekerja tersebut ditemui pada pegawai Puskesmas Baki Gentan Sukoharjo. Berdasarkan hasil pengamatan pra penelitian dan hasil wawancara dengan pimpinan Puskesmas Baki di Gentan dapat diketahui bahwa sebagian pegawai saat bekerja ada yang bersikap kurang disiplin, seperti pulang sebelum saatnya pulang karena pekerjaan dianggap sudah selesai dan lamban membuat laporan kerja. Pegawai yang malas dan tidak disiplin ini menyebabkan ketidakpuasan pegawai, prestasi kerja menurun dan produktivitas rendah pada organisasi. Hal ini menunjukkan pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki ketahanan kerja yang rendah, memiliki tindakan yang tidak terarah pada tujuan. Selain itu, pegawai juga memiliki rasa kebosanan, karena pekerjaan yang dilakukan bersikap monoton. Pegawai melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang.

Data lainnya yang diperoleh melalui penyebaran angket tentang kepuasan kerja kepada 80 pegawai di Puskesmas Baki Gentan Sukoharjo diperoleh jawaban 42 (52,5%) pegawai menjawab kurang puas dan 38 (47,5%) pegawai menyatakan puas. Ada kesamaan alasan pada pegawai yang kurang puas terhadap kerja karena pegawai selain mengerjakan tugas sesuai bidangnya juga mengerjakan tugas lain, yang bukan pekerjaannya, sehingga hasil kerja kurang memuaskan. Alasan lainnya yaitu pegawai ditempatkan pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya, sehingga hasil kerja kurang maksimal. Alasan ketiga, sebagian pegawai menyatakan bahwa pegawai melaksanakan tugas-tugas kerja yang lebih banyak dari pegawai lain, akan tetapi gaji yang diterima sama sesuai golongan menjadi pegawai negeri di Puskesmas. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Puskesmas rendah.

Kepuasan kerja menurun dipengaruhi oleh beberapa faktor. Brackett, dkk., (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain hubungan antar pegawai, faktor individu, faktor luar, faktor suasana kerja, faktor lingkungan kerja, dan faktor kompensasi. Faktor kondisi lingkungan kerja meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan sistem kerja, keadaan alat perlengkapan dan mesin-mesin. Kalisch (2010) menjelaskan bahwa faktor lingkungan kerja

mempengaruhi kondisi psikis pegawai. Jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan individu, waktu kerja dibatasi oleh banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, peralatan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi beban kerja pegawai.

Soeprihanto (2003) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Mangkuprawira (2003) menyatakan bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan di bidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Beban kerja yang dirasakan oleh individu dalam bekerja akan semakin meningkat karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai harapan. Adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, atau sesuai dengan peraturan kerja lembaga masing-masing. Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Menurut Steers dan Porter (2010) bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh; (1) pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik (2) pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

Terjadinya tingkat penampilan kerja staf Puskesmas yang kurang baik, sebagai suatu fenomena yang cenderung dilatar belakangi oleh tidak puasnya staf Puskesmas atas berbagai aspek keorganisasian dan manajerial di Puskesmas. Ketidakpuasan kerja yang terjadi cenderung karena belum terpenuhinya berbagai kebutuhan yang dianggap penting oleh staf Puskesmas. Dalam konteks ini, masalah

yang paling substantif adalah keharusan untuk mengetahui dan menetapkan prioritas kebutuhan pegawai yang dapat dihubungkan dengan ciri pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian dan peristiwa di atas dapat diketahui bahwa masalah kepuasan kerja merupakan masalah yang sering dialami oleh pegawai dan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan oleh suatu lembaga atau perusahaan. Kepuasan kerja pegawai rendah dapat menurunkan kualitas kerja, sehingga hasil kerja pun menurun pula. Masalah lainnya yaitu tentang beban kerja, pegawai yang bekerja di Puskesmas kadang kurang memiliki kemampuan dalam bidang kesehatan. Akibatnya pegawai Puskesmas merasa tertekan dengan beban kerja yang harus dilakukan. Selain dua permasalahan tersebut, masalah tentang kompensasi yang diberikan kepada dirasa oleh sebagian pegawai belum dapat memenuhi kebutuhan.

Atas dasar permasalahan tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Apakah ada hubungannya antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka penulis ingin membuktikan secara empirik dengan mengambil judul penelitian: **“Hubungannya Antara Beban Kerja dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskesmas”**”.

Dalam penelitian ini, peneliti mengetahui:

1. Hubungannya antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas.
2. Hubungannya antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas
3. Hubungannya antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas
4. Sejauh mana peran beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas
5. Keadaan beban kerja pada pegawai Puskesmas.
6. Keadaan kompensasi pada pegawai Puskesmas.
7. Keadaan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas.



## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Triyono, 2012). Adapun Robbin (2001), mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Penilaian (*assesment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan atau terpisah satu sama lain). Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Persepsi seseorang mungkin bukanlah merupakan refleksi konkrit yang lengkap tentang pekerjaan, dan masing-masing individu dalam situasi yang sama dapat memiliki pandangan yang berbeda.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional yang menyenangkan dalam diri para pegawai saat melakukan kegiatan kerja atau memperoleh hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.

Faktor-faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik faktor dari dalam individu yang berupa minat dan faktor psikologis. Adapun faktor ekstrinsik dapat dipengaruhi melalui kompensasi, beban kerja, perusahaan dan manajemen, sosial dan pekerjaan, komunikasi.

Aspek-aspek kepuasan kerja meliputi finansial, kondisi dan lingkungan fisik, kesempatan maju dan berkembang, aspek psikologis, jenis ukuran kinerja terdiri dari ukuran kinerja deskriptif, ukuran kinerja evaluatif, ukuran kinerja ekonomis, *job knowledge, motivation, interpersonal relation with others*, dan *supervision required*.

## **2. Beban Kerja**

Menurut Soeprihanto (2003) bahwa pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.

Secara ringkas pengertian beban kerja dikemukakan oleh Sudiharti (dalam Wirnata, 2009) merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Kesimpulan beban kerja yaitu mengidentifikasi beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Untuk memperoleh beban yang diharapkan pimpinan, yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah seperti : pendidikan, pengalaman, semangat kerja, sikap dan etika kerja, motivasi, disiplin, pengawasan, hubungan industri, sarana produksi, lingkungan dan iklim kerja, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah di bidang produksi, serta jaminan sosial.

Aspek-aspek beban kerja mencakup perbaikan yang terus-menerus dalam bekerja, peningkatan mutu hasil pekerjaan, sikap terhadap pegawai, pemahaman substansi dasar tentang bekerja, etos kerja, perilaku ketika bekerja, menyelesaikan tugas yang menantang, kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu.

### **3. Kompensasi Kerja**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2000). Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja pegawai (Triyono, 2012). Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, kompensasi, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan (Djulmiaji, dalam Andini, 2006).

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah (a) ikatan kerja sama; (b) kepuasan kerja; (c) pengadaan efektif; (d) motivasi; (e) stabilitas pegawai; (f) disiplin; (g) pengaruh serikat buruh; dan (h) pengaruh pemerintah (Hasibuan, 2000). Selain itu menurut Triyono (2012) ada beberapa keuntungan dengan diberikannya kompensasi pelengkap, yaitu: (1) meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan atau loyalitas para pegawai terhadap organisasi atau perusahaan, (2) menurunkan jumlah absensi para pegawai dan adanya perputaran kerja, (3) mengurangi pengaruh organisasi pegawai terhadap kegiatan organisasi, dan (4) meminimalkan biaya-biaya kerja lembur yang berarti mengefektifkan prestasi kerja pegawai. Ada dua azas penting dalam program pemberian kompensasi (balas jasa) supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai yaitu: (1) azas adil, (2) azas layak dan wajar.

Kesimpulan kompensasi kerja yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan ada dua jenis, yaitu (1) kompensasi langsung yang meliputi tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman dan (2) kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi pegawai ada dua faktor yaitu : faktor dari luar individu meliputi lingkungan kerja, fasilitas, kebijaksanaan perusahaan, budaya perusahaan, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor didalam individu meliputi motivasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, tingkat stress, kondisi fisik pekerja, semangat kerja, minat dan kepribadian pekerja itu sendiri.

Aspek-aspek kompensasi meliputi cara pemberian kompensasi yang adil, tingkat umum kompensasi harus layak, pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama, tanggung jawab, status pekerjaan, wewenang, kesempatan kerja, promosi, aktivitas individu, pergerakan karir.

#### **4. Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Hipotesis mayor

Ada hubungan antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas.

2. Hipotesis minor

- a. Ada hubungan negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas. Semakin besar beban kerja, semakin rendah kepuasan kerja pegawai Puskesmas. Sebaliknya semakin rendah beban kerja, maka kepuasan kerja pegawai Puskesmas semakin tinggi.
- b. Ada hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas. Kompensasi yang diterima pegawai Puskesmas semakin tinggi, maka akan diikuti kepuasan kerja yang tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diterima, maka kepuasan kerja pegawai puskesmas rendah

#### **C. METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Puskesmas yang ada di Kabupaten Sukoharjo berjumlah 12 Puskesmas. Sampel dalam penelitian ini adalah Puskesmas di Kecamatan Baki, kabupaten Sukoharjo dengan jumlah pegawai 84 orang.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cluster sampling*. Alasan digunakan *cluster sampling* karena objek yang akan diteliti atau sumber data

sangat luas, yaitu pegawai Puskesmas di kabupaten. Penggunaan skala pada penelitian ini didasarkan atas karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil uji diperoleh hasil  $R = 0,429$  dengan  $p = 0,002$  atau  $p < 0,01$ . Artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas.

Soeprihanto (2003) berpendapat bahwa pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan di bidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Beban kerja yang dirasakan oleh individu dalam bekerja akan semakin meningkat karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai harapan. Adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Sinungan (2000) menyatakan bahwa beban tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah seperti: pendidikan, pengalaman, semangat kerja, sikap dan etika kerja, motivasi berprestasi, disiplin, pengawasan, hubungan industri, teknologi, sarana produksi dan lain-lain.

Menurut Gilmer (dalam As'ad, 2003) beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sosialisasi dan jenis pekerjaan seorang karyawan dapat menimbulkan sikap kerja. Sikap kerja merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya dalam bekerja, berhubungan dengan beban kerja yang dirasakan oleh individu saat melakukan pekerjaan. Kalisch (2010) menjelaskan bahwa faktor lingkungan kerja mempengaruhi kondisi psikis pegawai. Jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan individu, waktu kerja dibatasi oleh banyaknya pekerjaan yang harus

diselesaikan, peralatan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi beban kerja pegawai.

Hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini ditunjukkan dari hasil  $r = -0,147$  dengan  $p = 0,017$  atau  $p < 0,05$ . Artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Semakin besar beban kerja pegawai Puskesmas, maka semakin kecil kepuasan kerja, atau sebaliknya. Hasil ini sesuai dengan pendapat Mangkuprawira (2003) bahwa beban kerja akan dirasakan oleh pegawai apabila bidang kerja yang sedang ditekuni tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Beban kerja dirasakan kecil oleh pegawai, maka dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai. Sudiharti (dalam Wirnata, 2009) beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Tujuan utama orang bekerja adalah memperoleh kompensasi atau kompensasi yang dapat dipergunakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Oleh sebab itu, kompensasi merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah kompensasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya akan mempunyai pengaruh besar terhadap jalannya perusahaan. Pemberian kompensasi untuk menjaga keberadaan pegawai di perusahaan, menjaga semangat kerja pegawai dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat dipersepsikan secara negatif atau positif oleh karyawan, kompensasi yang dapat memuaskan pegawai dipersepsikan positif. Sebaliknya kompensasi yang tidak mampu memuaskan pegawai dapat dipersepsikan negatif. Ketidakpuasan pegawai pada sebuah perusahaan dipengaruhi oleh upah. Upah yang diterima pegawai tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan pegawai saat bekerja. Akibat tidak puas terhadap perusahaan, pegawai selain memperlihatkan secara kelompok seperti demo atau mogok kerja, juga dapat diketahui secara individu. Pegawai yang tidak puas bersikap tidak disiplin.

As'ad (2003) menjelaskan bahwa faktor kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor kompensasi, pemberian jasa produksi atau jasa

yang berupa gaji, macam-macam tunjangan, jaminan sosial. Steers dan Porter (2010) menjelaskan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh; (1) pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik (2) pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

Kompensasi berhubungan dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas diperoleh  $r = 0,425$  dengan  $p < 0,000$  atau  $p < 0,01$ . Maknanya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Semakin besar kompensasi yang diterima pegawai Puskesmas, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai atau sebaliknya. Hal ini searah dengan pendapat Anoraga (2002) bahwa pemberian kompensasi untuk menjaga keberadaan pegawai di perusahaan, menjaga semangat kerja pegawai dan tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat dipersepsikan secara negatif atau positif oleh karyawan. Kompensasi yang dapat memuaskan pegawai dipersepsikan positif. Sebaliknya kompensasi yang tidak mampu memuaskan pegawai dapat dipersepsikan negatif.

Tingkat kepuasan kerja antara orang satu dengan lainnya berbeda. Individu akan merasakan kepuasan kerja setelah dapat membandingkan kinerja hasil yang dirasakan dengan harapannya. Tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Kepuasan kerja individu akan diperoleh apabila hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan tujuan.

Kepuasan kerja dapat dipastikan dan diinginkan oleh setiap orang yang bekerja. Kepuasan kerja besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup.

Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja pegawai tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan

prestasi yang tinggi pula. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan. Apabila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja seseorang.

Variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 18,4%. Jadi variabel beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 18,4%. Sisanya 81,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut seperti persepsi terhadap gaji, motivasi kerja, atau pola komunikasi dalam organisasi. Secara per variabel sumbangan efektif beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil 0,375% dan sumbangan efektif variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil 18,034%.

## **E. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam bab IV, dapat diperoleh suatu kesimpulan, yaitu:

- a. Ada hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas
- b. Ada hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja. Semakin besar beban kerja, semakin rendah kepuasan kerja pegawai Puskesmas. Sebaliknya semakin rendah beban kerja, maka kepuasan kerja pegawai Puskesmas semakin tinggi.
- c. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Artinya, kompensasi yang diterima pegawai Puskesmas semakin tinggi, maka akan diikuti kepuasan kerja yang tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diterima, maka kepuasan kerja pegawai puskesmas rendah
- d. Sumbangan efektif variabel beban kerja dan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 18,4%, sisanya 81,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut seperti persepsi terhadap gaji, motivasi kerja, atau pola komunikasi dalam organisasi.



Secara per variabel sumbangan efektif beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil 0,375% dan sumbangan efektif variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil 18,034%.

- e. Keadaan beban kerja pada pegawai Puskesmas termasuk kategori sedang
- f. Keadaan kompensasi pada pegawai Puskesmas termasuk kategori sangat tinggi
- g. Keadaan kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas termasuk kategori tinggi

## **2. Saran**

Mengingat hasil penelitian untuk kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi termasuk kategori tinggi, maka bagi pihak yang terkait dalam penelitian ini disarankan untuk mempertahankan kepuasan kerja, beban kerja, dan kompensasi yang sudah tinggi. Saran ini diberikan kepada pihak yang terkait dengan penelitian, yaitu sebagai berikut:

### **a. Bagi Pimpinan Puskesmas**

Cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Mempertahankan kepuasan kerja dengan cara memberikan jenis pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai. Contohnya menempatkan pegawai yang memiliki pengetahuan atau berpendidikan dalam kebidanan diberi tugas untuk membantu dokter menangani ibu-ibu hamil.
- 2) Disarankan bagi pimpinan untuk mengurangi beban kerja karyawan yang sedang. Adapun cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan seperti memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai bidang kerja dan kemampuan karyawan, serta menegur karyawan yang melimpahkan atau memberikan pekerjaan ke karyawan lain.
- 3) Pimpinan disarankan untuk mempertahankan kompensasi yang sangat tinggi. Cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan antara lain memberikan kompensasi yang sudah menjadi hak karyawan.

### **b. Bagi pegawai**

Cara yang dapat dilakukan oleh pegawai untuk mempertahankan kepuasan kerja dan kompensasi, serta menurunkan beban kerja sebagai berikut:

- 1) Disarankan bagi karyawan untuk mempertahankan kepuasan kerja yang telah diperolehnya. Cara yang dapat dilakukan karyawan untuk mempertahankan kepuasan kerja, yaitu bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan mau meningkatkan ketrampilan kerja seperti belajar menggunakan komputer.
- 2) Karyawan disarankan untuk mempertahankan kompensasi yang sangat tinggi dengan cara mengelola keuangan sesuai dengan gaji yang diperoleh, sehingga dapat mencukupi kebutuhan keluarga.
- 3) Disarankan bagi karyawan untuk menurunkan beban kerja. Adapun cara yang dapat dilakukan dengan cara bekerja tepat waktu, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan tidak ada tanggungan pekerjaan. Karyawan disarankan untuk memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dengan cara tidak pergi untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja.

### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih dalam lagi dalam melakukan penelitian dengan subjek yang bekerja sebagai pegawai, melainkan pada karyawan di perusahaan, sehingga akan meningkatkan variasi subjek dalam penelitian. Dalam penelitian hanya tiga variabel, maka disarankan bagi peneliti lain untuk menggunakan variabel lain sehingga penelitian dapat bervariasi. Variabel lain tersebut seperti persepsi terhadap gaji, motivasi kerja, atau pola komunikasi dalam organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis* (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Anoraga. 2002. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brackett, M.A. Palomera, R., Kaja, J.m., Beyes, M.R., dan Salovey, P. 2010. Emotion-Regulation Ability, Burnout, and Job Satisfaction Among British Secondary-School Teachers. *Psychology in the Schools*, Vol. 47(4), Hal. 406-417.

- Davis, R. 2011. *Organization Behavior, Concept, Controversies, Applications*. Eight Edition. New Jersey: Prentice-Hall International. Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Kalisch, B.J., Lee, H., dan Rochman, H., 2010. *Journal of Nursing Management*, Hal: 938–947.
- Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Robbin, Stephen P. 2001. "*Organizational Culture and Leadership*", New Jersey, Prentice-Hall.
- Sindo (Suara Indonesia). 2011. Mogok Kerja Buruh di Beberapa Perusahaan. <http://www.Sindo/html>
- Sinungan, S. 2000. *Manajemen Internasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, J. 2003. *Penilaian Kinerja dan pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Steers, R.M. Porter, L.W. 2010. *Motivation and Work Behavior*. Hill Companies: McGraw.
- Supranto, J. 2003. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Triyono, A. 2012. *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Wirnata, Moh. 2009. Beban Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan*. <http://wir-nursing.blogspot.com/2009/07/beban-kerja-perawat.html>