

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI BADAN PENGUSAHAAN BATAM

Mardilla Dwi Kurnia Hardi¹, Wasiman²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb180910023@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of workload and welfare on employee satisfaction at the Batam Business Board, using the saturated sample technique, in which all the population was sampled as many as 110 respondents who were employees of the Batam Business Board. The method of data collection is a questionnaire. The data quality test in this study uses validity and reliability tests, classical assumption tests and influence tests in this study using multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R²), while hypothesis testing in this study uses (t test) and (F test) by using the SPSS 25 software program. The coefficient of determination (R²) obtained from the workload and welfare variables has an effect of 70.1% on employee satisfaction. Multiple linear regression test results show that workload (X₁) has an effect of 80.8% on employee satisfaction (Y) and welfare (X₂) has an effect of 47.1% on employee satisfaction (Y). From the results of the t test and F test, it can be concluded that workload has a partially significant effect on employee satisfaction and welfare has a partially significant effect on employee satisfaction, and workload and welfare together have a significant simultaneous effect on employee satisfaction at the Batam Business Board.

Keywords: *Workload, Welfare, Employee Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Dengan berubahnya zaman seperti sekarang serta keadaan masyarakatnya, kerap ditemukannya berbagai masalah yang mengakibatkan suatu instansi uang gagal dalam memperoleh hal yang dituju, dimana hal tersebut bisa dikarenakan tidak mampunya instansi yang bersangkutan melakukan persaingan serta adaptasi dengan berbagai teknologi yang ada sekarang ataupun dikarenakan rendahnya kualitas kerja dari pegawainya yang ada pada instansi yang dimaksud, padahal sebagaimana yang diketahui bahwasanya seorang pegawai termasuk ke dalam faktor terpenting dalam keberhasilan pencapaian tujuan dari suatu instansi.

Pemberian beban kerja oleh atas terhadap pegawainya yang tidak disesuaikan dengan kemampuan dari pegawai tersebut maka akan

berpengaruh pada tingkatan kepuasan dari pegawainya. Pegawai yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi instansi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Beban kerja setiap pegawai perlu diperhatikan, agar pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga pegawai bisa mencapai target yang diberikan oleh instansi. (Hasyim, 2020:186)

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

tempat bekerja. Dalam hal ini, bisa diketahui bahwasanya kesejahteraan pegawai itu termasuk ke dalam balasan yang melengkapinya dimana pemberiannya didasarkan pada sikap yang bijaksana (Hermanto & Darmanah, 2020:119)

Secara umum, kepuasan dalam bekerja itu termasuk ke dalam suatu hal yang sifatnya sangat individualis sebab tiap individunya mempunyai perbedaan pada tingkatan kepuasannya dimana hal tersebut disesuaikan dengan berbagai nilai yang ada pada pribadinya. Apabila jumlah aspek pada pekerjaannya banyak yang selaras dengan kehendaknya, maka hal tersebut juga akan meningkatkan kepuasannya jauh lebih tinggi lagi. (Mokodompit *et al.*, 2021:518)

“Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam” termasuk ke dalam suatu instansi pemerintahan dimana tingkatan kepuasan yang dimiliki oleh pegawainya terhadap pekerjaannya tergolong rendah. Perlu diketahui bahwasanya badan pemerintahan ini pembentukannya didasarkan pada “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2007” dimana tugas serta kewenangannya yakni dalam mengelola, mengembangkan, serta membangun suatu daerah yang disesuaikan dengan berbagai fungsi yang ada daerah tersebut diman belum ditemukannya penyelesaian atas masalah yang terjadi. “Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada peningkatan keluar masuk pegawai dari instansi”.

Permasalahan beban kerja, sebagaimana wawancara yang dilaksanakan diketahui bahwasanya terjadinya ketidakadilan dalam membebankan pekerjaan terhadap tiap pegawainya. Mulanya, pegawai akan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan *job desk* yang dimilikinya, dimana hal tersebut telah disetujui oleh kedua belah pihak, akan tetapi pada saat pelaksanaan, beriringan dengan kemajuan yang terjadi pada instansi guna melakukan perluasan atas jaringan bisnis yang dimiliki instansi, pada akhirnya menyebabkan timbulnya

pekerjaan dalam jumlah yang banyak serta diharuskan untuk dilakukan penyelesaian. Yang mana pada akhirnya hal tersebut berakibat pada beban kerja yang diberikan pada pegawainya jauh lebih banyak dan di luar dari kemampuan yang dimilikinya, dimana pembayarannya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan. Yang pada akhirnya dapat memberikan terhadap pegawainya untuk mengeluh sebab tugas yang diemban kepadanya terlalu banyak sehingga menjadikan mereka mudah kelelahan pada saat melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja yang pegawai rasakan.

Selanjutnya permasalahan kesejahteraan, wawancara dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa beberapa pegawai yang mendapatkan gaji UMK (upah minimum kota) dan memiliki program kesejahteraan dari instansi yang terdiri berupa tunjangan hari raya dan lembur tetapi dalam praktiknya program kesejahteraan tersebut sudah terealisasi namun tidak ada semangat bekerja pegawai di Badan Pengusahaan Batam sehingga masih saja ada pegawai yang malas, padahal tunjangan hari raya dan lembur merupakan salah satu *reward* yang harusnya meningkatkan semangat pegawai. Observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai Badan Pengusahaan Batam kurang dapat memenuhi kebutuhan pegawainya sehingga masih terdapat pegawai yang *resign* bekerja di Badan Pengusahaan Batam.

Permasalahan kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam terkait dengan tingkatan kepuasan pegawainya terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan masih sangat kurang. Instansi yang memberikan keharusan bagi pegawai nya untuk melakukan pekerjaan di bagian tugas yang sama dan dalam tempo yang cukup panjang akan memberikan kemudahan bagi pegawai nya untuk merasakan kebosanan. Rangkaian pekerjaan yang terlalu monoton tiap harinya akan mencapai titik jenuhnya di suatu hari, dimana hal tersebut bisa menyebabkan pegawai nya

tidak bisa bekerja secara maksimal terutama dalam mengeluarkan keterampilan yang di miliki guna memajukan instansi. Dikarenakan hal tersebut, terdapat kemungkinan bahwasanya instansi yang bersangkutan tidak berminat lagi untuk melakukan pengembangan atas dirinya

KAJIAN TEORI

2.1 Beban Kerja

Menurut beberapa ahli, beban kerja adalah tingkat perhatian sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi kriteria kinerja yang dipengaruhi oleh tuntutan tugas dan pengalaman. Beban kerja juga dapat didefinisikan sebagai jumlah sumber daya yang dibutuhkan oleh serangkaian tugas bersamaan serta penggunaan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. (Tentama *et al.*, 2019:2499)

Sebagaimana yang disampaikan Meshkati dalam Hariyati, 2011 diperoleh pengetahuan bahwasanya beban pekerjaan ini termasuk ke dalam hal yang berbeda diantara keterampilan serta kemampuan yang dimiliki seorang karyawan atas pekerjaan yang dituntut padanya dan harus ia hadapi. (Hermingsih & Purwanti, 2020:579)

Sebagaimana yang disampaikan Tarwaka 2015, beban pekerjaan termasuk ke dalam hal yang membedakan diantara kemampuan seorang individu dengan kapasitasnya dengan hal yang dituntut padanya. Sebagaimana yang diketahui bahwasanya pekerjaan yang dilakukan seorang individu memiliki dua sifat yakni sifat secara fisiknya dan juga mentalnya, dimana keduanya memiliki perbedaan pada tingkatan bebannya. Apabila tingkatan bebannya (Zetli, 2019:64)

Munandar 2014 menerangkan bahwasanya beban pekerjaan termasuk ke dalam keadaan kerja yang disertakan dengan penguraian atas hal-hal yang harus dilaksanakan pada jangka waktu yang telah ditentukan. Yang dipertimbangkan oleh Tidak hanya beban kerja yang menjadi pertimbangan dalam sebuah perusahaan, tetapi juga kompensasinya yang mana hal tersebut nilainya harus disesuaikan dengan

prosedur dan ketentuan yang ada. (Tamping *et al.*, 2021:620)

Terkait dengan hal tersebut tentunya akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, diantara karyawannya dengan pihak yang memiliki badan usaha tersebut yang mana pada akhirnya bisa memberikan dorongan untuk karyawannya agar bisa bersemangat dalam bekerja sebab kompensasinya ini berupa seluruh pendapatan yang diperolehnya dalam bentuk uang, barang ataupun penerimaannya secara tidak langsung sebagai imbalannya atas jasa yang ia berikan terhadap tempatnya bekerja. (Tamping *et al.*, 2021:620)

Indikator Beban Kerja Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Suartana & Dewi, 2020:868)

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target yang Harus Dicapai

2.2 Kesejahteraan

Sebagaimana yang disampaikan Subardjono 2017, karyawan yang merasa sejahtera pada sebuah badan usaha termasuk ke dalam hal terpenting dalam tercapainya suatu hal yang dituju. Hal ini memberikan arti serta manfaat yang besar dalam pemenuhan atas segala keperluannya secara fisik serta mental dari karyawannya dan juga keluarganya. Rasa puas dalam melakukan sutau pekerjaan, disiplin, dedikasi serta loyalitas dari karyawannya badan usaha yang menjadi tempat ia bekerja. (Hermanto & Darmanah, 2020:120)

Kesejahteraan karyawan merupakan faktor kunci dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan menurut berbagai peneliti di berbagai bidang. Penelitian ini merupakan upaya berbagai peneliti untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap pengembangan dan produktivitas organisasi. Penelitian dilakukan di industri Garment di Bangladesh yang hasilnya terbukti memiliki hubungan positif antara tunjangan kesejahteraan,

kepuasan karyawan dan produktivitas. (Beloor, 2020:3448)

Menurut Badriyah 2017 mengatakan bahwa "Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang bersifat korelatif yang diberikan oleh organisasi kepada perwakilan, baik berupa uang tunai, produk maupun administrasi lain yang dapat memberikan pemenuhan bagi pekerja dalam bekerja". Memberikan bantuan pemerintah adalah cara ampuh untuk mengikuti perspektif pekerja sehingga mereka merasa puas, baik dan ceria di tempat kerja. (Ekonomi & Indonesia, 2019:12)

Guna melakukan pemeliharaan terhadap rasa sejahtera dari karyawannya sehingga mereka memiliki rasa betah dalam melaksanakan pekerjaannya terhadap suatu badan usaha, maka diperlukan perhatian khusus bagi tingkatan sejahtera karyawannya. Hal ini memang tergolong sulit dalam memperoleh pengetahuan terkait dengan pengetahuan atas kesejateraan terhadap tiap karyawannya. Meskipun demikian, dalam hal ini dimaksudkan bahwasanya kesejateraan termasuk ke dalam suatu keadaan yang karyawan rasakan secara materialnya yang berkecukupan dalam melakukan pemenuhan atas keperluannya serta terjaminnya keamanan serta ketenangan dalam melaksanakan segala aktivitas dalam hidupnya. Dengan melihat tingkatan kesejahteraan tersebut, maka bisa dilaksanakan dengan memberi suatu hal yang sifatnya finansial ataupun tidak serta berbentuk berbagai layanan serta pemberian sarana dan juga prasarana yang karyawannya butuhkan (Aswand, 2018)

Sebagaimana yang diketahui bahwasanya program kesejahteraan dari pegawai ini ada baiknya disesuaikan dengan kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya oleh instansi serta tidak adanya pelanggaran atas aturan yang ditetapkan instansi. Diperoleh pengetahuan terkait dengan indikatornya, yakni : (Pratiwi, 2021:68)

1. Tunjangan yang menggantikan penghasilan.

2. Tunjangan yang memberikan rasa aman.
3. Tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi pegawai.

2.3 Kepuasan Pegawai

Rasa puas atas suatu pekerjaan termasuk ke dalam perasaan yang bisa memberikan sokongan serta tidak atas pribadi karyawannya dimana hal tersebut berkaitan dengan pekerjaan yang diakukannya serta keadaan pribadinya. Mangkunegara, 2013. Lebih lanjut, kepuasan kerja juga dapat dikatakan adanya sikap merasa kesenangan ataupun tidak terkait dengan suatu pandangan ataupun pelaksanaan atas pekerjaan yang ia lakukan Sutrisno, 2017. Jika seorang individu merasa bahagia atas pekerjaan yang dilakukannya maka ia cenderung memiliki kepuasan tersendiri atas pekerjaan yang ia miliki (Hasyim, 2020:186)

Menurut Milton dalam Nimran & Amirullah 2015 Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan gairah yang positif atau indah yang terjadi karena penilaian seorang wakil tergantung pada wawasan kerjanya. Milton juga mengatakan bahwa tanggapan positif perwakilan terhadap pekerjaan mereka bergantung pada tingkat kepuasan kebutuhan fisik dan mental pekerja dengan pekerjaan mereka. Kesenjangan antara apa yang perwakilan dapatkan dari pekerjaan mereka dan apa yang mereka harapkan adalah alasan untuk pemenuhan pekerjaan. (Safitri & Astutik, 2019:16)

Menurut Robbins, 2006 kepuasan kerja adalah jumlah yang diyakini diterima oleh karyawan dengan perbedaan jumlah penghargaan Handoko, 2000 menyatakan bahwa pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan dari emosional seseorang adalah kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara, 2005 menyatakan, kepuasan kerja terkait dengan beberapa variabel seperti adanya pergantian karyawan (turnover), tingkat kehadiran karyawan (absensi), umur karyawan, tingkat pekerjaan sesuai jabatan dan besar kecilnya atau ukuran

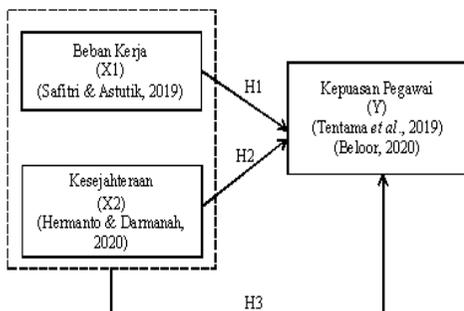
organisasi perusahaan. (Meutia & Narpati, 2021:45)

Sebagaimana yang disampaikan Robbins 2003, diperoleh pengetahuan bahwasanya cara untuk mengukur rasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya bisa dilaksanakan dengan memanfaatkan berbagai pendekatan, yakni "single global rating method (SGRM)" dimana pengukurannya didasarkan pada perilaku seorang karyawan ketika sedang bekerja serta "Summation score method (SCM)" yang melakukan pengukuran terkait dengan upaya dalam mengenalkan tugas kerjanya, beban pekerjaannya, lingkungannya, keterkaitan supervisinya, peluang dalam mempromosikan kariernya serta hubungannya dengan relasinya. Selain itu, Adams dalam As'ad 2005, menuturkan bahwasanya teori atas rasa puas dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya ini berprinsip bahwasanya seorang individu akan merasakan kepuasan serta tidak bergantung pada keadilan yang diperolehnya pada suatu kondisi (Indrasari, 2017:47)

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu : (Prasetyo & Marlina, 2019:25)

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung
3. Gaji atau upah yang pantas
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.
kepuasan yang tinggi.
5. Rekan sekerja yang mendukung

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
(Sumber : Data Penelitian 2021)

2.5 Hipotesis

- H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam.
- H2 : Kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam.
- H3 : Beban kerja dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Pelaksanaan penelitian ini mempergunakan asosiatif dimana pendekatannya yakni secara kuantitatif. Sebagaimana yang disampaikan (Sugiyono, 2018:36) asosiatif ini termasuk ke dalam kajian yang dilaksanakan yang ditujukan untuk memperoleh pengetahuan terkait dengan berpengaruh atau tidaknya serta berhubungan atau tidaknya satu variabel dengan variabel lainnya. Dan untuk metode kajian yang bersifat empiris termasuk ke dalam metode yang diterapkan dimana hal tersebut didasarkan pada faktanya secara empiris, dan perolehannya yakni dari kegiatan observasi. Dalam hal ini, objek yang hendak dikaji dilakukan penekanan atas peristiwa yang sesuai dengan keyataannya dibandingkan dengan pandangan individu terkait dengan peristiwa tersebut.

Pendekatan kuantitatif adalah suatu teknik kajian yang landasannya ialah filsafat yang positif, dimana dimanfaatkan dalam pengkajian terhadap sampel yang telah ditentukan (Sugiyono, 2018:8). Dikarenakan kajiannya terdiri atas berbagai angkata maka penganalisisannya memanfaatkan metode statistika guna melakukan pengukuran terhadap data yang diperoleh melalui angket yang telah disebarakan.

Sebagaimana yang diketahui bahwasanya populasi ini termasuk ke dalam suatu keadaan secara umum dimana didalamnya terkandung objek serta subjek yang memiliki mutu serta ciri tertentu yang telah ditentukan oleh pihak

yang hendak menelitinya guna dilakukannya pembelajaran yang mana pada akhirnya diperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2018:80). Dalam kajian ini, populasinya ialah keseluruhan dari karyawan yang ada pada Badan Pengusahaan Batam yang bekerja pada Unit Biro Humas, Promosi, Protokol dan Biro Umum yang berjumlah 110 pegawai.

Sebagaimana yang disampaikan (Sugiyono, 2018:81) ia menyatakan bahwasanya “sampel itu termasuk ke dalam suatu komponen dari banyaknya populasi serta memiliki ciri yang sama dengan populasinya”. Jika jumlah populasinya banyak, maka tidak memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan pengkajian terhadap keseluruhan dari populasinya, dimana hal ini dikarenakan terbatasnya biaya, waktu serta tenaganya, sehingga peneliti bisa mempergunakan sampel yang diperoleh dari populasinya tersebut. Maka dari itulah, sampel yang ditentukan dalam suatu populasi ini harus bisa mewakili populasinya.

Dalam proses penentuan sampelnya, teknik yang dipergunakan ialah sampling jenuh, dimana hal tersebut termasuk ke dalam teknik yang dipergunakan dalam menentukan sampelnya jika seluruh populasinya dipergunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:85). Pengertian lainnya dari teknik ini ialah sensus, yang mana penentuan sampelnya dalam kajian ini yakni seluruh pegawai Badan Pengusahaan Batam yang bekerja pada Unit Biro Humas, Promosi, Protokol dan Biro Umum yang berjumlah 110 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHSAN

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Badan Pugusahan Batam, dengan jumlah responden sebanyak 110 pegawai. Data responden yang telah terkumpul selanjutnya diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	Rhitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,689		
X1.2	0,725		
X1.3	0,758		
X1.4	0,786		
X1.5	0,642		
X1.6	0,652	0.1874	Valid
X2.1	0,634		
X2.2	0,646		
X2.3	0,741		
X2.4	0,809		
X2.5	0,732		
X2.6	0,702		
Y.1	0,403		
Y.2	0,564		
Y.3	0,703		
Y.4	0,785		
Y.5	0,757		
Y.6	0,788		
Y.7	0,810		
Y.8	0,737		
Y.9	0,689		
Y.10	0,521		

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Dari hasil pengujian validitas diatas dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid karena mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir

pertanyaan variabel beban kerja, kesejahteraan dan kepuasan pegawai yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,796	6	Reliable
Kesejahteraan (X2)	0,805	6	Reliable
Kepuasan Pegawai (Y)	0,874	10	Reliable

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variable

Beban kerja, Kesejahteraan dan Kepuasan pegawai semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.3 Uji Normalitas

Tabel 3. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,62277096
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,078
	Positive	,073
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari Sig 0,05 atau 0,095 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian

berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal.

4.4 Uji multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban_Kerja	,418	2,393
Kesejahteraan	,418	2,393

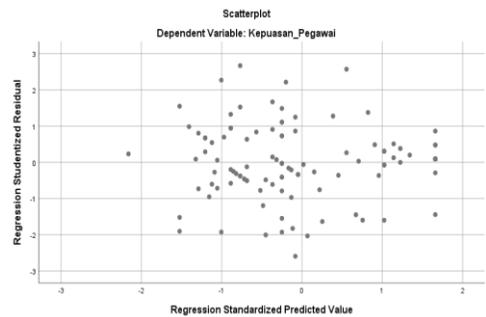
a. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

1. Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 atau $2,393 < 10$ dan besarnya nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 atau $0,418 > 0,10$.
2. Variabel kesejahteraan (X2) memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 atau $2,393 < 10$ dan besarnya nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 atau $0,418 > 0,10$.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas diketahui pada setiap model regresi pada masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi.

4.5 Uji Heteroskedasitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas
(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Hal ini dapat dilihat dari Gambar 2 Grafik Plot dimana titik-titik acak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y sehingga tidak memperlihatkan pola yang jelas.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,379	2,018		4,648	,000
Beban_Kerja	,808	,119	,554	6,778	,000
Kesejahteraan	,471	,115	,334	4,087	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Dari hasil analisis regresi linear berganda seperti pada table 4.15 maka dapat disusun persamaan sebagai berikut: $Y = 9,379 + 0,808.X1 + 0,471.X2 + e$ Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai Constant sebesar 9,379 menunjukkan bahwa ketika variabel Beban kerja dan Kesejahteraan konstan atau tidak berubah maka

kepuasan pegawai adalah sebesar 9,379.

2. Ketika variabel beban kerja meningkat 1% maka kepuasan pegawai meningkat sebesar 0,808.
3. Ketika variabel kesejahteraan meningkat 1% maka kepuasan pegawai meningkat sebesar 0,471.

4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,696	2,647

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Beban_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Nilai R square (r^2) = 0,701. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan kesejahteraan (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel

kepuasan pegawai (Y) sebesar 70,1 % dan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan peneliti.

4.8 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,379	2,018		4,648	,000
Beban_Kerja	,808	,119	,554	6,778	,000
Kesejahteraan	,471	,115	,334	4,087	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

1. Variabel Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0.000 < 0.05$) dan nilai t_{hitung} (6,778) > nilai t_{tabel} (1,982). Maka dapat disimpulkan pula H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Variabel Kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikan ($0.000 < 0.05$) dan nilai t_{hitung} (4,087) > nilai t_{tabel} (1,982). Maka dapat disimpulkan pula H2 diterima dan H0 ditolak.

4.9 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Tabel 8. Hasil Uji f (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1759,288	2	879,644	125,529	,000 ^d
Residual	749,803	107	7,008		
Total	2509,091	109			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai
b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Beban_Kerja

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Bedasarkan tabel diatas diperoleh F hitung 125,529 dan F tabel 3,08. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh antara beban kerja dan kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai, didalam hal ini F hitung 125,529 > F tabel 3,08. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam.

SIMPULAN

1. Beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai (Y) Badan Pengusahaan Batam.

2. Kesejahteraan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai (Y) Badan Pengusahaan Batam.
3. Beban kerja (X1) dan kesejahteraan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai (Y) Badan Pengusahaan Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswand, H. (2018). Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN: 1829-7463. *Peranan Etika Bisnis Dalam Perusahaan Bisnis*, 40.
- Beloor, V. (2020). A study on job

- satisfaction and employee welfare in garment industries. *Indian Journal of Science and Technology*, 13(33), 3445–3456. <https://doi.org/10.17485/ijst/v13i33.1058>
- Ekonomi, J., & Indonesia, B. (2019). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. 14(1), 10–21.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Hermanto, H., & Darmanah, D. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 119. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.40>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*. <https://doi.org/Indomedia Pustaka>
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). *Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*. 5(1), 42–52.
- Mokodompit, H. K. N., Tendean, L. E. N., & Mantik, M. F. J. (2021). *Analisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan Tanggung Jawab dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan*. 9(28), 517–523.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Pratiwi, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(1), 66–76.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p03>
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tamping, N. U., Taroreh, R. N., & Jan, A. H. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pt. Bank Sulteng Luwuk Banggai. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 619. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.619-632.2021>
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Dan Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 4(2), 63. <https://doi.org/10.33884/jrsi.v4i2.1061>

Turnitin Originality Report

Processed on: 12-Jan-2022 11:47 WIB
ID: 1740441812
Word Count: 3987
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
21%	Internet Sources: 21% Publications: 10% Student Papers: 15%

Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Pegawai Badan Pengusahaan Batam By Mardilla Dwi Kurnia Hardi

3% match (Internet from 22-Jul-2021)
<https://repository.upbatam.ac.id/794/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>

3% match ()
[Gusli, Gusli. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN \(Persero\) Rayon Makassar Selatan", 2016](#)

1% match (student papers from 03-Dec-2018)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-12-03](#)

1% match (student papers from 03-Dec-2020)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2020-12-03](#)

1% match (student papers from 04-Dec-2020)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2020-12-04](#)

1% match (Internet from 03-Nov-2021)
http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/2932/1887/

1% match (Internet from 03-Nov-2021)
http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/3149/1753/

1% match (Internet from 25-Apr-2021)
<http://repository.upstegal.ac.id/3138/1/PUTRI%20DWI%20ANJANI%204116500219.pdf>

1% match (Internet from 07-Dec-2020)
<http://repository.iainbengkulu.ac.id/3803/1/MARDHILAH%20ZUHARA.pdf>

1% match (Internet from 31-Oct-2016)
<https://www.scribd.com/doc/266992986/PENGARUH-WORKING-CAPITAL-MANAGEMENT-TERHADAP-PROFITABILITAS-PERUSAHAAN-FARMASI-YANG-TERDAFTAR-PADA-BURSA-EFEK-INDONESIA-BEI-PERIODE-2009-2013>

1% match (Internet from 02-Aug-2020)
<https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/5023/Pengaruh%20Kepemimpinan%20dan%20Lingkungan%20Kerja%20terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20pada%20PT.%20KAI%20DAP%206%20YogyakartaAllowed=y&sequence=1>

1% match (student papers from 26-Sep-2021)
[Submitted to Universitas Merdeka Malang on 2021-09-26](#)

1% match ()
[ULFA DWI ANGGRIANI. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK TEKNOLOGI KIMIA INDUSTRI MEDAN", 2019](#)

1% match (Internet from 05-Jun-2020)
<https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/download/585/522>

1% match (Internet from 15-Dec-2021)
<https://adoc.pub/pengaruh-kompensasi-dan-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan.html>

1% match (Internet from 13-Sep-2021)
<http://repo.darmajaya.ac.id/1790/1/SKRIPSI%20FULL.pdf>

1% match (Internet from 09-Apr-2018)
<http://idr.uin-antasari.ac.id/9816/6/BAB%20IV.pdf>

1% match (publications)
[Ai Hendrani, Dadan Ramdhani, Thika Febriani, Sriyani Sriyani. "Corporate Tax Avoidance: Kontribusi Mekanisme Corporate Governance dan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Industri Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2018", STATERA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2020](#)

1% match (Internet from 06-Apr-2020)
<https://pt.scribd.com/document/370356695/11003460-pdf>

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KESEJATERAAN TERHADAP KEPUASAN PEGAWAI BADAN PENGUSAHAAN BATAM Mardilla Dwi Kurnia Hardi¹, Wasman² 1 Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam 2 Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam email: pb180910023@upbatam.ac.id ABSTRACT The purpose of the study was to determine the effect of workload and welfare on employee satisfaction at the Batam Business Board, using the saturated sample technique, in which all the population was sampled as many as 110 respondents who were employees of the Batam Business Board. The method of data collection is a questionnaire. The data quality test in this study uses validity and reliability tests, classical assumption tests and influence tests in this study using multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R²), while hypothesis testing in this study uses (t test) and (F test) by using the SPSS 25 software program. The coefficient of determination (R²) obtained from the workload and welfare variables has an effect of 70.1% on employee satisfaction. Multiple linear regression test results show that workload (X1) has an effect of 80.8% on employee satisfaction (Y) and welfare (X2) has an effect of 47.1% on employee satisfaction (Y). From the results of the t test and F test, it can be concluded that workload has a partially significant effect on employee satisfaction and welfare has a partially significant effect on employee satisfaction, and workload and welfare together have a significant simultaneous effect on employee satisfaction at the Batam Business Board. Keywords: Workload, Welfare, Employee Satisfaction, PENDAHULUAN Dengan berubahnya zaman seperti sekarang serta keadaan masyarakatnya, kerap ditemukannya berbagai masalah yang mengakibatkan suatu instansi yang gagal dalam memperoleh hal yang dituju, dimana hal tersebut bisa dikarenakan tidak mampunya instansi yang bersangkutan melakukan persaingan serta adaptasi dengan berbagai teknologi yang ada sekarang ataupun dikarenakan rendahnya kualitas kerja dari pegawainya yang ada pada instansi yang dimaksud, padahal sebagaimana yang diketahui bahwasanya seorang pegawai termasuk di dalam faktor terpenting dalam keberhasilan pencapaian tujuan dari suatu instansi. Pemberian beban kerja oleh atas terhadap pegawainya yang tidak disesuaikan dengan kemampuan dari pegawai tersebut maka akan berpengaruh pada tingkatan kepuasan dari pegawainya. Pegawai yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi instansi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Beban kerja setiap pegawai perlu diperhatikan, agar pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga pegawai bisa mencapai target yang diberikan oleh instansi. (Hasyim, 2020:186) Hal terpenting yang harus dimiliki oleh suatu instansi dalam pencapaian tujuannya ialah kesejahteraan dari pegawainya. Rasa sejahtera yang diberikan terhadap seorang pegawai merupakan suatu hal yang berguna serta berarti dalam melakukan pemenuhan atas segala keperluannya baik itu secara fisik ataupun mentalnya, rasa puas dalam melakukan suatu pekerjaan, disiplin, dedikasi serta loyalitas dari pegawainya instansi yang menjadi tempat bekerja. Dalam hal ini, bisa diketahui bahwasanya kesejahteraan pegawai itu termasuk di dalam balasan yang melengkapinya dimana pemberiannya didasarkan pada sikap yang bijaksana (Hermanto & Darmanah, 2020:119) Secara umum, kepuasan dalam bekerja itu termasuk di dalam suatu hal yang sifatnya sangat individualis sebab tiap individunya mempunyai perbedaan pada tingkatan kepuasannya dimana hal tersebut disesuaikan dengan berbagai nilai yang ada pada pribadinya. Apabila jumlah aspek pada pekerjaannya banyak yang selaras dengan kehendaknya, maka hal tersebut juga akan meningkatkan kepuasannya jauh lebih tinggi lagi. (Mokodompit et al., 2021:518) "Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam" termasuk ke dalam suatu instansi pemerintahan dimana tingkatan kepuasan yang dimiliki oleh pegawainya terhadap pekerjaannya tergolong rendah. Perlu diketahui bahwasanya badan pemerintahan ini pembentukannya didasarkan pada "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2007" dimana tugas serta kewenangannya yakni dalam mengelola, mengembangkan, serta membangun suatu daerah yang diselesaikan dengan berbagai fungsi yang ada daerah tersebut dimana belum ditemukannya penyelesaian atas masalah yang terjadi. "Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada peningkatan keluar masuk pegawai dari instansi". Permasalahan beban kerja, sebagaimana wawancara yang dilaksanakan diketahui bahwasanya terjadinya ketidakadilan dalam membebaskan pekerjaan terhadap tiap pegawainya. Mulanya, pegawai akan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan job desk yang dimilikinya, dimana hal tersebut telah disetujui oleh kedua belah pihak, akan tetapi pada saat pelaksanaan, berringan dengan kemajuan yang terjadi pada instansi guna melakukan perluasan atas jaringan bisnis yang dimiliki instansi, pada akhirnya menyebabkan timbulnya pekerjaan dalam jumlah yang banyak serta diharuskan untuk dilakukan penyelesaian. Yang mana pada akhirnya hal tersebut berakibat pada beban kerja yang diberikan pada pegawainya jauh lebih banyak dan di luar dari kemampuan yang dimilikinya, dimana pembayarannya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan. Yang pada akhirnya dapat memberikan terhadap pegawainya untuk mengeluh sebab tugas yang diemban kepadanya terlalu banyak sehingga menjadikan mereka mudah kelelahan pada saat melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja yang pegawai rasakan. Selanjutnya permasalahan kesejahteraan, wawancara dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa beberapa pegawai yang mendapatkan gaji UMK (upah minimum kota) dan memiliki program kesejahteraan dari instansi yang terdiri berupa tunjangan hari raya dan lembur tetapi dalam praktiknya program kesejahteraan tersebut sudah terealisasi namun tidak ada semangat bekerja pegawai di Badan Pengusahaan Batam sehingga masih saja ada pegawai yang malas, padahal tunjangan hari raya dan lembur merupakan salah satu reward yang harusnya meningkatkan semangat pegawai. Observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kesejahteraan yang diperoleh oleh pegawai Badan Pengusahaan Batam kurang dapat memenuhi kebutuhan pegawainya sehingga masih terdapat pegawai yang resign bekerja di Badan Pengusahaan Batam. Permasalahan kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam terkait dengan tingkatan kepuasan pegawainya terhadap pekerjaannya yang mereka kerjakan masih sangat kurang. Instansi yang memberikan perasaan bagi pegawai nya untuk melakukan pekerjaan di bagian tugas yang sama dan dalam tempo yang cukup panjang akan memberikan kemudahan bagi pegawai nya untuk merasakan kebosanan. Rangkaian pekerjaannya yang terlalu monoton tiap harinya akan mencapai titik jenuhnya di suatu hari, dimana hal tersebut bisa menyebabkan pegawai nya tidak bisa bekerja secara maksimal terutama dalam mengeluarkan keterampilan yang di miliki guna memajukan instansi. Dikarenakan hal tersebut, terdapat kemungkinan bahwasanya instansi yang bersangkutan tidak berminat lagi untuk melakukan pengembangan atas dirinya KAJIAN TEORI 2.1 Beban Kerja Menurut beberapa ahli, beban kerja adalah tingkat perhatian sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi kriteria kinerja yang dipengaruhi oleh tuntutan tugas dan pengalaman. Beban kerja juga dapat didefinisikan sebagai jumlah sumber daya yang dibutuhkan oleh serangkaian tugas bersamaan serta penggunaan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. (Tentama et al., 2019:2499) Sebagaimana yang disampaikan Meshki dalam Hariyati, 2011 diperoleh pengetahuan bahwasanya beban pekerjaan ini termasuk ke dalam hal yang berbeda diantara keterampilan serta kemampuan yang dimiliki seorang karyawan atas pekerjaan yang dituntut padanya dan harus ia hadapi. (Hermingsih & Purwanti, 2020:579) Sebagaimana yang disampaikan Tarwaka 2015, beban pekerjaan termasuk ke dalam hal yang membedakan diantara kemampuan seorang individu dengan kapasitasnya dengan hal yang dituntut padanya. Sebagaimana yang diketahui bahwasanya pekerjaan yang dilakukan seorang individu memiliki dua sifat yakni sifat secara fisiknya dan juga mentalnya, dimana keduanya memiliki perbedaan pada tingkatan bebannya (Zetli, 2019:64) Munandar 2014 menerangkan bahwasanya beban pekerjaan termasuk ke dalam keadaan kerja yang disertakan dengan pengurangan atas hal-hal yang harus dilaksanakan pada jangka waktu yang telah ditentukan. Yang dipertimbangkan oleh Tidak hanya beban kerja yang menjadi pertimbangan dalam sebuah perusahaan, tetapi juga kompensasinya yang mana hal tersebut nilainya harus disesuaikan dengan prosedur dan ketetapan yang ada. (Tamping et al., 2021:620) Terkait dengan hal tersebut tentunya akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, diantara karyawan dengan pihak yang memiliki badan usaha tersebut yang mana pada akhirnya bisa memberikan dorongan untuk karyawannya agar bisa bersemangat dalam bekerja sebab kompensasinya ini berupa seluruh pendapatan yang diperolehnya dalam bentuk uang, barang ataupun penerimaan secara tidak langsung sebagai imbalannya atas jasa yang ia berikan terhadap tempatnya bekerja. (Tamping et al., 2021:620) Indikator Beban Kerja Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Suartana & Dewi, 2020:868) 1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang Harus Dicapai 2.2 Kesejahteraan Sebagaimana yang disampaikan Subardjono 2017, karyawan yang merasa sejahtera pada sebuah badan usaha termasuk ke dalam hal terpenting dalam tercapainya suatu hal yang dituju. Hal ini memberikan arti serta manfaat yang besar

dalam pemenuhan atas segala keperluannya secara fisik serta mental dari karyawannya dan juga keluarganya. Rasa puas dalam melakukan suatu pekerjaan, disiplin, dedikasi serta loyalitas dari karyawannya badan usaha yang menjadi tempat ia bekerja. (Hermanto & Darmanah, 2020:120) Kesejahteraan karyawan merupakan faktor kunci dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan menurut berbagai peneliti di berbagai bidang. Penelitian ini merupakan upaya berbagai peneliti untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas organisasi. Penelitian dilakukan di industri Garment di Bangladesh yang hasilnya terbukti memiliki hubungan positif antara tunjangan kesejahteraan, kepuasan karyawan dan produktivitas. (Belour, 2020:3448) Menurut Badriyah 2017 mengatakan bahwa "Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang bersifat korelatif yang diberikan oleh organisasi kepada perwakilannya, baik berupa uang tunai, produk maupun administrasi lain yang dapat memberikan pemenuhan bagi pekerja dalam bekerja". Memberikan bantuan pemerintah adalah cara ampuh untuk mengukuti perspektif pekerja sehingga mereka merasa puas, baik dan ceria di tempat kerja. (Ekonomi & Indonesia, 2019:12) Guna melakukan pemeliharaan terhadap rasa sejahtera dari karyawannya sehingga mereka memiliki rasa betah dalam melaksanakan pekerjaannya terhadap suatu badan usaha, maka diperlukan perhatian khusus bagi tingkat kesejahteraan karyawannya. Hal ini memang tergolong sulit dalam memperoleh pengetahuan terkait dengan pengetahuan atas kesejahteraan terhadap tiap karyawannya. Meskipun demikian, dalam hal ini dimaksudkan bahwasanya kesejahteraan termasuk ke dalam suatu keadaan yang karyawannya rasakan secara materialnya yang berkecukupan dalam melakukan pemenuhan atas keperluannya serta terjaminnya keamanan serta ketenangan dalam melaksanakan segala aktivitas dalam hidupnya. Dengan melihat tingkat kesejahteraan tersebut, maka bisa dilaksanakan dengan memberi suatu hal yang sifatnya finansial ataupun tidak serta berbentuk berbagai layanan serta pemberian sarana dan juga prasarana yang karyawannya butuhkan (Aswand, 2018) Sebagaimana yang diketahui bahwasanya program kesejahteraan dari pegawai ini ada baiknya disesuaikan dengan kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya oleh instansi serta tidak adanya pelanggaran atas aturan yang ditetapkan instansi. Diperoleh pengetahuan terkait dengan indikatornya, yakni : (Pratiwi, 2021:68) 1. Tunjangan yang menggantikan penghasilan. 2. Tunjangan yang memberikan rasa aman. 3. Tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi pegawai. 2.3 Kepuasan Pegawai Rasa puas atas suatu pekerjaan termasuk ke dalam perasaan yang bisa memberikan sokongan serta tidak ada pribadi karyawannya dimana hal tersebut berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya serta keadaan pribadinya. Mangkunegara, 2013. Lebih lanjut, kepuasan kerja juga dapat dikatakan adanya sikap merasa kesenangan ataupun tidak terkait dengan suatu pandangan ataupun pelaksanaan atas pekerjaan yang ia lakukan Sutrisno, 2017. Jika seorang individu merasa bahagia atas pekerjaan yang dilakukannya maka ia cenderung memiliki kepuasan tersendiri atas pekerjaan yang ia miliki (Hasyim, 2020:186) Menurut Milton dalam Nirman & Amirullah 2015 Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan gairah yang positif atau indah yang terjadi karena penilaian seorang wakil tergantung pada wawasan kerjanya. Milton juga mengatakan bahwa tanggapan positif perwakilannya terhadap pekerjaan mereka bergantung pada tingkat kepuasan kebutuhan fisik dan mental pekerja dengan pekerjaan mereka. Kesenjangan antara apa yang perwakilannya dapatkan dari pekerjaan mereka dan apa yang mereka harapkan adalah alasan untuk pemenuhan pekerjaan. (Safitri & Astutik, 2019:16) Menurut Robbins, 2006 Kepuasan kerja adalah jumlah yang diyakini diterima oleh karyawan dengan perbedaan jumlah penghargaan Handoko, 2000 menyatakan bahwa pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan dari emosional seseorang adalah kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara, 2005 menyatakan, kepuasan kerja terkait dengan beberapa variabel seperti adanya pergantian karyawan (turnover), tingkat kehadiran karyawan (absensi), umur karyawan, tingkat pekerjaan sesuai jabatan dan besar kecilnya atau ukuran organisasi perusahaan. (Meutia & Narpati, 2021:45) Sebagaimana yang disampaikan Robbins 2003, diperoleh pengetahuan bahwasanya cara untuk mengukur rasa puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya bisa dilaksanakan dengan memanfaatkan berbagai pendekatan, yakni "single global rating method (SGRM)" dimana pengukurannya didasarkan pada perilaku seorang karyawan ketika sedang bekerja serta "Summation score method (SCM)" yang melakukan pengukuran terkait dengan upaya dalam mengenalkan tugas kerjanya, beban pekerjaannya, lingkungannya, keterkaitan supervisi, peluang dalam mempromosikan kariernya serta hubungannya dengan relasinya. Selain itu, Adams dalam As'ad 2005, menurukan bahwasanya teori atas rasa puas dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya ini berprinsip bahwasanya seorang individu akan merasakan kepuasan serta tidak bergantung pada keadilan yang diperolehnya pada suatu kondisi (Indrasari, 2017:47) Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu : (Prasetyo & Marlina, 2019:25) 1. Pekerjaan yang secara mental menantang 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji atau upah yang pantas 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. 5. Rekan sekerja yang mendukung 6.2 Kerangka Pemikiran Gambar 1 Kerangka Pemikiran (Sumber : Data Penelitian 2021) 2.5 Hipotesis H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam. H2 : Kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam. H3 : Beban kerja dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam. METODE PENELITIAN Jenis penelitian ini adalah Pelaksanaan penelitian ini menggunakan asosiatif dimana pendekatannya yakni secara kuantitatif. Sebagaimana yang disampaikan (Sugiyono, 2018:36) asosiatif ini termasuk ke dalam kajian yang dilaksanakan yang ditujuan untuk memperoleh pengetahuan terkait dengan pengaruh atau tidaknya serta berhubungan atau tidaknya suatu variabel dengan variabel lainnya. Dan untuk metode kajian yang bersifat empiris termasuk ke dalam metode yang diterapkan dimana hal tersebut didasarkan pada faktanya secara empiris, dan perolehannya yakni dari kegiatan observasi. Dalam hal ini, objek yang hendak dikaji dilakukan penekanan atas peristiwa yang sesuai dengan keyataannya dibandingkan dengan pandangan individu terkait dengan peristiwa tersebut. Pendekatan kuantitatif adalah suatu teknik kajian yang landasannya ialah filsafat yang positif, dimana dimanfaatkan dalam pengkajian terhadap sampel yang telah ditentukan (Sugiyono, 2018:8). Dikarenakan kajiannya terdiri atas berbagai angkata maka pengenalannya memanfaatkan metode statistika guna melakukan pengukuran terhadap data yang diperoleh melalui angket yang telah dibagikan. Sebagaimana yang diketahui bahwasanya populasi ini termasuk ke dalam suatu keadaan secara umum dimana didalamnya terkandung objek serta subjek yang memiliki mutu serta ciri tertentu yang telah ditentukan oleh pihak yang hendak menelitinya guna dilakukannya pembelajaran yang mana pada akhirnya diperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2018:80). Dalam kajian ini, populasi ialah keseluruhan dari karyawan yang ada pada Badan Pengusahaan Batam yang bekerja pada Unit Biro Humas, Promosi, Protokol dan Biro Umum yang berjumlah 110 pegawai. Sebagaimana yang disampaikan (Sugiyono, 2018:81) ia menyatakan bahwasanya "sampel itu termasuk ke dalam suatu komponen dari banyaknya populasi serta memiliki ciri yang sama dengan populasinya". Jika jumlah populasinya banyak, maka tidak memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan pengkajian terhadap keseluruhan dari populasinya, dimana hal ini dikarenakan terbatasnya biaya, waktu serta tenaganya, sehingga penelitiannya bisa menggunakan sampel yang diperoleh dari populasinya tersebut. Maka dari itu, sampel yang ditentukan dalam suatu populasi ini harus bisa mewakili populasinya. 4.1 Uji Validitas Dalam proses penentuan sampelnya, teknik yang dipergunakan ialah sampling jenuh, dimana hal tersebut termasuk ke dalam teknik yang dipergunakan dalam menentukan sampelnya jika seluruh populasinya dipergunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:85). Pengertian lainnya dari teknik ini ialah sensus, yang mana penentuan sampelnya dalam kajian ini yakni seluruh pegawai Badan Pengusahaan Batam yang bekerja pada Unit Biro Humas, Promosi, Protokol dan Biro Umum yang berjumlah 110 pegawai. HASIL DAN PEMBAHASAN Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Badan Pengusahaan Batam, dengan jumlah responden sebanyak 110 pegawai. Data responden yang telah terkumpul selanjutnya diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Tabel 1. Uji Validitas Pernyataan R hitung r tabel Keterangan $X_{1.1} 0,689$ $X_{1.2} 0,725$ $X_{1.3} 0,758$ $X_{1.4} 0,786$ $X_{1.5} 0,810$ $X_{1.6} 0,842$ $X_{1.7} 0,874$ $X_{1.8} 0,906$ $X_{1.9} 0,938$ $X_{1.10} 0,970$ $X_{2.1} 0,634$ $X_{2.2} 0,646$ $X_{2.3} 0,658$ $X_{2.4} 0,670$ $X_{2.5} 0,682$ $X_{2.6} 0,694$ $X_{2.7} 0,706$ $X_{2.8} 0,718$ $X_{2.9} 0,730$ $X_{2.10} 0,742$ $X_{3.1} 0,785$ $X_{3.2} 0,797$ $X_{3.3} 0,809$ $X_{3.4} 0,821$ $X_{3.5} 0,833$ $X_{3.6} 0,845$ $X_{3.7} 0,857$ $X_{3.8} 0,869$ $X_{3.9} 0,881$ $X_{3.10} 0,893$ (Sumber : Pengolahan Data SPSS 25) Dari hasil pengujian validitas diatas dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid karena mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir 4.2 Uji Reliabilitas Variabel pertanyaan variabel beban kerja, kesejahteraan dan kepuasan pegawai yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai pengumpulan data penelitian. Tabel 2. Uji Realibilitas Cronbach's Alpha N of Item Keterangan Beban Kerja (X1) 0,796 4 Kesejahteraan (X2) 0,805 6 Kepuasan Pegawai (Y) 0,874 10 (Sumber : Pengolahan Data SPSS 25) Nilai Cronbach's alpha semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variable 4.3 Uji Normalitas Reliability Reliable Beban kerja, Kesejahteraan dan Kepuasan pegawai semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Tabel 3. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual Normal Parameters a. b. Most Extreme Differences Mean Std. Deviation Absolute Positive Negative Test Statistic Asymp. Sig. (2-tailed) a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. (Sumber : Pengolahan Data SPSS 25) Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari Sig 0,05 atau 0,095 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian 110,0000000 2,62277096 ,078 ,073 -,078 ,078 ,095c berdistribusi normal. artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal. 4.4 Uji multikolinearitas Model Collinearity Statistics Tolerance VIF 1 (Constant) Beban_Kerja ,418 2,393 Kesejahteraan ,418 2,393 a. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai (Sumber : Pengolahan Data SPSS 25) 1. Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 atau 2,393 < 10 dan besarnya nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 atau 0,418 > 0,10. 2. Variabel kesejahteraan (X2) memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 atau 2,393 < 10 dan besarnya nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 atau 0,418 > 0,10. Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas diketahui pada setiap model regresi pada masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi. 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda 4.5 Uji Heteroskedastisitas (Sumber : Pengolahan Data SPSS 25) Hal ini dapat dilihat dari Gambar 2 Grafik Plot dimana titik-titik acak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y sehingga tidak memperlihatkan pola yang jelas. Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients Model Unstandardized Standardized T Sig. Coefficients B Std. Error Beta 1 (Constant) 9,379 2,018 Beban_Kerja ,808 ,119 ,554 Kesejahteraan ,471 ,115 ,334 a. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai (Sumber : Pengolahan Data SPSS 25) Dari hasil analisis regresi linear berganda seperti pada table 4.15 maka dapat disusun persamaan sebagai berikut: $Y = 9,379 + 0,808 X_1 + 0,471 X_2 + e$ Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut : 1. Nilai Constant sebesar 9,379 menunjukkan bahwa ketika variabel Beban kerja dan Kesejahteraan konstan atau tidak berubah maka 4.7 Koefisien Determinasi (R²) 2. 3. 4. 648,000 6,778,000 4,087,000 kepuasan pegawai adalah sebesar 9,379. Ketika variabel beban kerja meningkat 1% maka kepuasan pegawai meningkat sebesar 0,808. Ketika variabel kesejahteraan meningkat 1% maka kepuasan pegawai meningkat sebesar 0,471. Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²) Model Summary Model R R Square Adjusted R Std. Error of the Estimate Square 1 ,837a ,701 ,696 2,647 a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Beban_Kerja b. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai (Sumber : Pengolahan Data SPSS 25) Nilai R square (r²) = 0,701. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan kesejahteraan (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel 4.8 Uji Hipotesis Secara Parsial - Uji kepuasan pegawai (Y) sebesar 70,1% dan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan peneliti. Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial) Coefficients Model Unstandardized Standardized T Sig. Coefficients B Std. Error Beta 1 (Constant) 9,379 2,018 Beban_Kerja ,808 ,119 ,554 Kesejahteraan ,471 ,115 ,334 a. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai 4,648 6,778 4,087 0,000 (Sumber : Pengolahan Data SPSS 25) 1. Variabel Beban Kerja berpengaruh 2. Variabel Kesejahteraan secara positif dan signifikan berpengaruh secara positif dan terhadap kepuasan pegawai. Hal ini signifikan terhadap kepuasan terlihat dari nilai signifikan (0.000 < pegawai. Hal ini terlihat dari nilai 0.05) dan nilai t hitung (6,778) > nilai signifikan (0.000 < 0.05) dan nilai t tabel (1,982). Maka dapat thitung (4,087) > nilai tabel (1,982), disimpulkan pula H1 diterima dan Maka dapat disimpulkan pula H2 H0 ditolak. diterima dan H0 ditolak. 4.9 Uji Hipotesis Secara Simultan - Uji F Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan) Model Sum of Df Mean F Sig. Squares Square 1 Regression 1759,288 2 879,644 125,529 ,000b Residual 749,803 107 7,008 Total 2509,091 109 a. Dependent Variable: Kepuasan_Pegawai b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Beban_Kerja (Sumber : Pengolahan Data SPSS 25) Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung 125,529 dan F tabel 3,08. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara beban kerja dan kesejahteraan terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pengusahaan Batam. SIMPULAN 1. Beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai (Y) Badan Pengusahaan Batam. 2. Kesejahteraan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai (Y) Badan Pengusahaan Batam. 3. Beban kerja (X1) dan kesejahteraan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan pegawai (Y) Badan Pengusahaan Batam. DAFTAR PUSTAKA Aswand, H. (2018). Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463. Peranan Etika Bisnis Dalam Perusahaan Bisnis. 40. Belour, V. (2020). A study on job satisfaction and employee welfare in garment industries. Indian Journal of Science and Technology, 13(33), 3445-3456. https://doi.org/10.17485/ijst/v13i33. 1058 Ekonomi, J., & Indonesia, B. (2019). Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia. 14(1), 10-21. Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1(02), 185-192. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i2.41 Hermanto, H., & Darmanah, D. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur. Jurnal AKTUAL, 17(2), 119. https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.40 Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Dimensi, 9(3), 574-597. Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In Yogyakarta: Indomedia Pustaka. https://doi.org/Indomedia Pustaka Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. 5(1), 42-52. Mokodompit, H. K. N., Tendeau, L. E. N., & Mantik, M. F. J. (2021). Analisis Hubungan Tingkat Kesejahteraan Tanggung Jawab dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat dan Bidan. 9(28), 517-523. Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(1), 21-30. Pratiwi, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja. Perwira Journal of Economics and Business (PJEB), 1(1), 66-76. Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 2(1), 13-26. https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.34 Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(3), 863. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2.020.v09.i03.p03 Sugiyono, D. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Tamping, N. U., Taroreh, R. N., & Jan, A. H. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pt. Bank Sulteng Luwuk Banggai. Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 7(2), 619. https://doi.org/10.37905/aksara.7.2. 619-632.2021 Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. International Journal of Scientific and Technology Research, 8(11), 2498-2502. Zeti, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Dan Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam. Jurnal Rekayasa Sistem Industri, 4(2), 63. https://doi.org/10.33884/jrsi.v4i2.10 61