

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS MEKARMUKTI KABUPATEN BEKASI

Adinda Ayu R¹, Emmelia Kristina Hutagaol²

^{1,2}Program Studi Administrasi kesehatan, Universitas Medika Suherman

e-mail: adindaayur333@gmail.com

Received: 24 January 2024; Revised: 20 February 2024; Accepted: 20 February 2024

Abstract

Job satisfaction is one of the keys for employees to complete their duties. Employees who are satisfied with their jobs display positive attitudes and emotions so they can do their jobs well. The purpose of this research is to find out the workload and work motivation regarding employee job satisfaction at the Mekarmukti Health Center. This research is a quantitative study with a cross sectional approach. The population in this study were employees of the Mekarmukti Health Center. In this study used total sampling methode for 57 respondents. Based on the results of the study, it was found that for employee satisfaction at the Mekarmukti Health Center, 36 respondents (63.8%) had low employee job satisfaction, while 21 respondents (36.8%) had high employee job satisfaction. It was found that there was a relationship between workload ($p=0.001$), work motivation ($p=0.000$) and gender ($p=0.049$). Then there is no relationship between education ($p=0.806$), marital status ($p=1.000$), age ($p=1.000$), employment status ($p=0.522$) and length of work per day ($p=0.938$) with employee satisfaction at the Mekarmukti Health Center.

Keywords: workload, work motivation, job satisfaction

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan salah satu kunci bagi pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya menampilkan sikap dan emosi yang positif sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Puskesmas Mekarmukti. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa untuk kepuasan pegawai di Puskesmas Mekarmukti kabupaten bekasi di dapatkan 36 responden (63,8%) Kepuasan kerja pegawai rendah, sedangkan 21 responden (36,8%) kepuasan kerja pegawai tinggi. Didapatkan ada hubungan antara beban kerja ($p=0,001$), motivasi kerja ($p=0,000$) dan jenis kelamin ($p=0,049$). Kemudian yang tidak ada hubungan antara pendidikan ($p=0,806$), status pernikahan ($p=1,000$), umur ($p=1,000$), status kepegawaian ($p=0,522$) dan lama kerja perhari ($p=0,938$) dengan kepuasan pegawai di Puskesmas Mekarmukti kabupaten bekasi.

Kata kunci: beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja

A. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan memberikan keuntungan baik bagi Puskesmas maupun bagi pegawai yang bersangkutan. Pegawai

yang puas akan setia pada Puskesmas, melaksanakan pekerjaan dengan baik, semangat dalam setiap melaksanakan pekerjaan dan menunjukkan ekspresi

wajah yang ceria saat bekerja. (Kamil, 2017)

Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. (Mutiar, 2021)

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa masalah motivasi kerja diperusahaan ini disebabkan oleh sikap pemimpin yang kurang berbaur kepada bawahannya sehingga jarang sekali pemimpin memberikan masukan ataupun pujian secara langsung terhadap karyawan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan di dapatkan bahwa adanya masalah beban kerja ganda dalam melaksanakan pekerjaan yang di lakukan oleh seluruh pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten bekasi dan memberikan pekerjaan ekstra kepada staf diluar standar kerja yang mereka miliki. Pegawai yang terpilih banyak yang tidak dapat memenuhi target kerja harian mereka. permasalahan kepuasan kerja di puskesmas mekarmukti Kabupaten bekasi adalah sebagian pegawai merasa tidak puas, merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, kurang semangat dalam bekerja.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan cross sectional. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjawab pertanyaan dengan menggunakan rancangan yang terstruktur, sesuai dengan sistematika penelitian ilmiah (Purwanto & Sulistyastuti, 2017). Rancangan cross sectional yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengukur variabel sebab atau resiko atau

akibat dalam waktu bersamaan yang terjadi pada objek penelitian (Hajar, 2018).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

Tabel 5.2 Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi

Beban Kerja	Kepuasan kerja Pegawai				Total	P	OR
	Tinggi		Rendah		value		
	N	%	n	%	N	%	
Tinggi	15	26,3%	19	33,3%	34	59,6%	0,075
Rendah	21	36,8%	2	3,5%	23	40,4%	0,001 (0,015-0,373)
Jumlah	36	63,2%	21	36,8%	57	100%	

tabel 5.2 menunjukan bahwa terdapat responden beban kerja tinggi dengan kepuasan kerja tinggi sebesar 15 responden (26,3%) dan beban kerja rendah dengan kepuasan kerja tinggi sebesar 21 responden (36,8%). Berdasarkan hasil uji statistic chi square diperoleh nilai $p = 0,001$ maka dapat disimpulkan bahwa $p < 0,05$ yang bermakna H_a diterima artinya ada hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi.

Tabel 5.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi

Motivasi Kerja	Kepuasan kerja Pegawai				Total	P	OR
	Tinggi		Rendah		value		
	N	%	n	%	N	%	
Tinggi	25	43,9%	3	5,3%	28	49,1%	13,636
Rendah	11	19,3%	18	31,6%	29	50,9%	0,000 (3,319-56,026)
Jumlah	36	63,2%	21	36,8%	57	100%	

tabel 5.3 menunjukan bahwa terdapat responden motivasi kerja tinggi dengan kepuasan kerja tinggi yaitu sebesar 25

responden (43,9%) dan responden motivasi kerja rendah dengan kepuasan kerja tinggi sebesar 11 responden (19,3%). Berdasarkan hasil uji statistic chi square diperoleh nilai $p = 0,000$ maka dapat disimpulkan bahwa $p < 0,05$ yang bermakna H_a diterima artinya ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi.

Tabel 5.4 Hubungan Jenis Kelamin dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi

Jenis Kelamin	Kepuasan kerja Pegawai				Total		P	OR
							value	
	Tinggi		Rendah					
	N	%	N	%	N	%		
Perempuan	25	43,9%	20	35,1%	45	78,9%	0,049	0,114 (0,014- 0,956)
Laki-Laki	11	19,3%	1	1,8%	12	21,1%		
Jumlah	36	63,2%	21	36,8%	57	100%		

tabel 5.4 menunjukkan bahwa terdapat responden jenis kelamin perempuan dengan kepuasan tinggi sebesar 25 responden (43,9%) dan responden jenis kelamin laki-laki dengan kepuasan kerja tinggi sebesar 11 responden (19,3%). Berdasarkan hasil uji statistic chi square diperoleh nilai $p = 0,049$ maka dapat disimpulkan bahwa $p < 0,05$ yang bermakna H_a diterima artinya ada hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Assuriyani, yang memperoleh P Value $> \alpha$ (P Value = 0,03) berarti pada $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas.(Assuriyani, 2020)

Beban Kerja Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Menurut peneliti beban kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi beban kerja yang di dapatkan oleh pegawai Puskesmas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Etik Haryanti, yang memperoleh P Value $> \alpha$ (P Value = 0,028) berarti pada $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas.(Haryanti, 2020)

Menurut Richard L. Daft (2003) motivasi (motivation) mengacu pada dorongan yang baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu.

Menurut peneliti motivasi kerja sangat berpengaruh dengan kepuasan kerja seseorang yang memiliki motivasi saat berkerja akan melakukan perkerjaanya dengan senang hati dan menimbulkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dines Jihar Octavia, yang memperoleh P Value $> \alpha$ (P Value = 0,033) berarti pada $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas.(Octavia, 2020)

jenis kelamin menurut Wardhaugh (2002 : 313) adalah pembeda antara laki – laki dan perempuan melalui pendekatan genetik, psikologi, sosial dan budaya. Sebelumnya pengertian Jenis kelamin perlu dibedakan dengan pengertian jenis kelamin. Masih menurut Wardhaugh (2002 : 313) jenis kelamin adalah

pembeda laki – laki dan perempuan dilihat dari sudut biologi.

Menurut peneliti jenis kelamin sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini bahwa jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dari pada jenis kelamin laki-laki yang berkerja di Puskesmas Mekarmukti karena proposi pegawai di Puskesmas Mekarmukti di penuh oleh pegawai berjenis kelamin perempuan.

Pendidikan menurut H. Horne : Pendidikan adalah proses yang di lakukan terus menerus dari penyesuaian yang lebih tinggi bagi makhluk manusia yang telah berkembang secara fisik dan mental, yang bebas dan sadar kepada tuhan, seperti termanifestasi dalam alam sekitar intelektual, emosional dan kemanusiaan dari manusia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnia Sulastr, yang memperoleh P Value > α (P Value = 0,610) berarti pada $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas. (Kurnia, 2022)

Menurut Notoatmodjo (2003) mengatakan bahwa usia adalah lamanya waktu hidup seseorang dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan sampai berulang tahun yang terakhir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maemunah, yang memperoleh P Value > α (P Value = 0,275) berarti pada $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas. (Maemunah, 2022)

D. PENUTUP

Penutup berisi simpulan yang masing-masing ditulis sebagai sub judul.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi, dapat di simpulkan sebagai

berikut : Ada hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi dengan nilai $P = 0,001$ atau $P < 0,05$, Ada hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi dengan nilai $P = 0,000$ atau $P < 0,05$, Ada hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi dengan nilai $P = 0,049$ atau $P < 0,05$, Tidak Ada hubungan antara pendidikan dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi dengan nilai $P = 0,806$ atau $P > 0,05$, Tidak Ada hubungan antara status pernikahan dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi dengan nilai $P = 1,000$ atau $P > 0,05$, Tidak Ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi dengan nilai $P = 1,000$ atau $P > 0,05$, Tidak Ada hubungan antara status kepegawaian dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi dengan nilai $P = 0,522$ atau $P > 0,05$, Tidak Ada hubungan antara lama kerja dengan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Mekarmukti Kabupaten Bekasi dengan nilai $P = 0,938$ atau $P > 0,05$.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Assuriyani. (2020). *Hubungan beban kerja perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit sentra medika disalak depok tahun 2020*.
- Haryanti, E. (2020). *Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit sentra medika cisalak 2020*. 028, 1–8.
- Kamil, R. Al. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan*

- Tetap di PT. Kanaya, Jakarta. 1–139.*
- Kurnia. (2022). *Karakteristik Pasien Dan Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kefarmasian Di Puskesmas Sukaindah Kabupaten Bekasi Pada 4 Juni - 29 Juni Tahun 2022. 1–9.*
- Maemunah. (2022). *Usia Subur dalam Pemeriksaan Iva Untuk deteksi dini kanker Serviks di wilayah Puskesmas Mangunjaya tahun 2022.*
- Mutiara. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Octavia, D. J. (2020). Analisis Karakteristik Individu & Tipe Kepribadian Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank Di Wilayah Cikarang. *Universitas Medika Suherman*, 033, 1–15.