

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang

Ferli Antoni¹, Reina Damayanti², Santi Puspita³

^{1,2,3} Universitas PGRI Palembang

e-mail:

¹ ferliantoni09@gmail.com, ²reinadamayanti.rd@gmail.com, ³santipuspitaakbar@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 79 pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis koefisien determinasi, uji t, uji F dengan menggunakan program Software SPSS 22. Hasil penelitian uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.

Kata kunci: beban kerja; kompensasi;kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Dinas pendidikan adalah satu bentuk organisasi pelayanan dibidang administrasi pendidikan khususnya terkait dengan pengelolaan lembaga pendidikan. Sebagai pelayanan pemerintah dinas pendidikan akan semakin keras untuk mendapatkan pandangan dan nilai positif dari masyarakat. Selain itu, masyarakat dapat menuntut lembaga negara harus dapat memberikan pelayanan yang one stop services, artinya kebutuhan pelayanan pendidikan dan pelayanan terkait siswa, guru dan lembaga pendidikan lainnya harus dapat dilayani oleh dinas pendidikan secara efektif dan efisien.

Tuntutan perkembangan lembaga negara yang pesat tersebut perlu didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat menjawab tantangan pelayanan maksimal. Dimana manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berbeda melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat maupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan hasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan.

Menurut Prabu Mangkunegara (2017:1) manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Kota Palembang perlu dikelola secara profesionalitas agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar, perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dalam dinas pendidikan terdapat beban kerja di dalam suatu tuntutan kerja yang dihadapi oleh seorang pegawai karena dalam suatu pekerjaan memiliki tugas masing-masing sehingga seorang pegawai harus menyiapkan mental masing-masing dimana dalam sebuah pekerjaan yang dilakukan itu merupakan salah satu bagian dari beban kerja, semakin banyak pekerjaan yang ingin dilakukan maka semakin besar pula beban tuntutan yang kita dapatkan. Beban kerja yang terjadi pada dinas pendidikan ini berupa beban kerja fisik dimana seorang pegawai akan merasa kesalahan karena terlalu banyak tugas laporan yang harus diselesaikan sehingga membuat pegawai menjadi kelelahan, laporan tugas yang menumpuk itulah yang menjadi beban kerja dan membuat pegawai merasa terbebani dengan pekerjaannya. Dalam beban kerja, fisik berpengaruh juga pada skema produktivitasnya, semakin ringan beban kerja maka produktivitasnya akan semakin tinggi atau jika beban kerja fisik maupun mental tinggi bisa diakali dengan pemberian jam istirahat yang sesuai karena akan terkait juga dengan produktivitas di dinas pendidikan kota Palembang sehingga produktivitas yang bisa didapat berupa kesehatan kerja dan kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

H1: Secara parsial beban kerjaberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang bekerja agar ingin mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, kompensasi ini merupakan suatu imbalan atau bonus dari pekerjaan ketika kinerja pegawai semakin baik maka kompensasi diberikan akan semakin besar. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai berupa tunjangan kesejahteraan pegawai yang diberikan tiap bulan sebesar satu juta rupiah tanpa uang makan baik secara langsung atau tidak langsung, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai dengan maksud balas jasa untuk pekerjaan pegawai. Ketika pegawai sudah memberikan baik itu waktu, tenaga dan pikirannya untuk bekerja, maka sudah sepatutnya pegawai pada dinas pendidikan menerima balas jasanya baik berupa uang maupun balas jasa. Inilah yang disebut dengan kompensasi, tujuan adanya kompensasi ini untuk semangat dalam bekerja, dengan adanya kompensasi ini pegawai jadi lebih giat dalam bekerja dan dapat menjadi kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan, selain itu belum ada kesesuaian penempatan kerja antara latar belakang pendidikan dengan kepuasan kerja.

H2: Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Kepuasan kerja yang dimaksud adalah tingkat pencapaian kerja ketika bekerja itu kita harus mempunyai target, dalam target yang sudah ditentukan maka setiap orang akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan dan dapat mendorong beban kerja terhadap pekerjaannya apakah dia senang atau tidak dengan pekerjaannya, setiap orang yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempat mereka bekerja, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu, semakin banyak aspek dalam pekerjaan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

H3: Secara simultan beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan kuesioner dan metode penelitian survey, yang merupakan bagian dari penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode survey yang digunakan untuk mendapatkan dari tempat tertentu yang alami, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2019:15).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh PNS yang ada di Dinas Pendidikan Kota Palembang dengan jumlah populasi sebanyak 79 orang.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pendidikan kota Palembang

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama menyatakan variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,081 dengan nilai signifikansi sebesar 0,753 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang sehingga H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Ini berarti bahwa tingginya tingkat beban kerja pegawai tidak atau menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pegawai. Pegawai merasa antara waktu dan jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak cukup atau kurang untuk menyesuaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paijan dan Anugra Hutami Putri (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang

Hipotesis kedua menyatakan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 2,320 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Sehingga H_0 diterima.

Hasil penelitian ini mengindikasikan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi pegawai dengan pekerjaannya maka akan mengakibatkan semakin meningkatnya kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan & Ayu Desi Indrawati (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas Pendidikan Kota Palembang. Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Beban kerja memiliki nilai $\text{sig } 0,753 > 0,05$ dan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Kompensasi memiliki nilai $\text{sig } 0,023 < 0,05$ dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Beban kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Palembang yang berkaitan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang”. Mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi Dinas Pendidikan dan dapat menambah wawasan bagi yang membaca. Pimpinan hendaknya mempertimbangkan kebijakan yang akan dibuat serta mengawasi aspek yang diperkirakan akan memacu semangat pegawai dalam bekerja. Pihak Dinas juga sebaiknya tidak memberikan pekerjaan yang berlebihan kepada pegawai sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Pada Penelitian yang akan datang, hendaknya dapat meningkatkan jumlah sampel, menambah jumlah variabel ataupun beberapa hal yang dapat membuat penelitian terhadap kepuasan kerja semakin baik kedepannya.

REFERENSI

- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Yaskawa Electric Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, Vol. 1 issue 2 juli 2020.
- Handoko, T. H, (2014) *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, S.P.M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S.R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta*.
- Mahendrawan, I. G & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *Jurnal Manajemen unud*.Vol. 4, No. (11), 2015.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*.Bandung:Alfabeta CV.
- Paijan, & Putri, A. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan (studi kasus pada kantor PT. Tripoda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol. 5, No. (03), November 2019.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Mediakom, Yogyakarta: Gava Media.
- Priansa, S. &. (2013) *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: CV. Alfabeta.
- Robbins, S. W. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung Alfabeta CV.
- Sujarweni, W.V. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sdm*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.