

# Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai PNS dan Non-PNS

**Ajeng Setianingsih**

Program Studi Diploma III Administrasi Rumah Sakit, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju  
Gedung HZ Jl. Harapan No. 50, Lenteng Agung - Jakarta Selatan 12610, Telp: (021) 78894043-45  
Email: ajeng.alysa@gmail.com

---

## Abstrak

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan pegawai PNS dan non PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan desain studi cross sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 81 pegawai dan seluruh pegawai non PNS Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 60 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana (simple random sampling) dengan menggunakan rumus besaran sampel menurut Slovin, didapatkan sampel dari pegawai PNS sebanyak 45 responden sedangkan sampel dari pegawai non PNS sebanyak 38 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Hasil penelitian didapatkan pegawai PNS dan pegawai non PNS sama-sama memiliki kepuasan kerja yang rendah, sama-sama memiliki beban kerja yang berat, dan pegawai PNS lebih banyak memiliki motivasi kerja yang rendah, sedangkan pegawai non PNS memiliki nilai yang sama pada motivasi kerja yang tinggi maupun yang rendah Terdapat hubungan antara beban kerja (p-value 0,016) dan motivasi (p value 0,049) terhadap kepuasan kerja pegawai PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta tahun 2016, selain itu, terdapat hubungan antara beban kerja (p-value 0,000) dan motivasi (p value 0,046) terhadap kepuasan kerja pegawai non PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016. Diharapkan pegawai Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta meningkatkan motivasi kerjanya dengan cara bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawabnya.

**Kata kunci :** Beban Kerja, Kepuasan Pegawai, dan Motivasi

## Abstract

*Each individual will have different levels of satisfaction in accordance with the value system that applies to him. The purpose of this study to determine the relationship between workload and motivation to the satisfaction of civil servants and non-civil servants in Health Service Center Employees of DKI Jakarta Province. This type of research is quantitative with cross sectional study design. The population of this research is all employees of Central Jakarta Health Care Officer Employee Service Center, which amounts to 81 employees and all employees of Non-Civil Servants Health Care Center Employees of the Province of DKI Jakarta, amounting to 60 employees. Sampling was done by simple random sampling by using the formula of sample size according to Slovin, got sample from civil servant as much 45 respondents while sample from non civil servant as much as 38 responder. The research instrument used questionnaire. The result of the research shows that civil servants and non civil servant employees have low job satisfaction, they have heavy work load, and civil servants have low work motivation, while non-civil servants have the same value on work motivation. High and low. There is a relation between work load (p-value 0,016) and motivation (p value 0,049) to job satisfaction of civil servant employee at Health Service Center of Jakarta Provincial Health Officer 2016; beside that, there is relation between work load (p-value 0.000) and motivation (p value 0,046) to job satisfaction of non civil servant employee at Jakarta Provincial Health Service Center of 2016. It is expected that employees of Jakarta Provincial Health Care Center improve their work motivation by working according to their goals and responsibilities.*

**Keywords :** Workload, Employee Satisfaction, and Motivation

---

## Pendahuluan

Indonesia berada di urutan pertama negara tempat orang-orang memiliki tingkat kepuasan dan kebahagiaan terendah di dunia. Hanya 18 responden dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja. Indonesia berada di posisi paling bawah tingkat kepuasan para pekerja. Tiga masalah yang paling dikeluhkan adalah keseimbangan antara pekerjaan jenjang karir.<sup>1</sup> Studi yang mempelajari tingkat kepuasan kerja pada karyawan itu menunjukkan bahwa hanya 18% dari kelompok responden karyawan di Indonesia yang mengatakan puas dengan kualitas kehidupan serta kebahagiaannya di tempat kerja.<sup>2</sup>

Dalam riset yang dilakukan *jobplanet* sejak Januari sampai dengan Juni 2016. Riset ini melibatkan 48.250 orang karyawan sebagai responden dengan menggunakan sampel 18.900 perusahaan dari berbagai sektor industri yang terdaftar. Karyawan yang paling puas dengan pekerjaannya adalah karyawan di bidang pemerintahan, termasuk PNS. Provinsi DKI Jakarta mempunyai beberapa dinas dan walikota yang tersebar di beberapa daerah mulai dari Jakarta Pusat, Jakarta Timur, Jakarta Barat, Jakarta Utara, Jakarta Selatan, dan Kepulauan Seribu. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta tidak hanya PNS tetapi terdapat pegawai *non* PNS juga. Menurut data dari website resmi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta jumlah PNS pada Juli 2016 sebanyak 71.671 pegawai.<sup>3</sup>

Dinas Kesehatan Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta memiliki beberapa pelayanan masyarakat seperti Rumah Sakit dan puskesmas yang tersebar di wilayah Jakarta dan kepulauan seribu. Namun selain mempunyai pelayanan untuk masyarakat, Dinas kesehatan juga memiliki pelayanan kesehatan bagi para pegawai PNS yang masih aktif, anggota DPRD, dan juga para pegawai *non* PNS yang bekerja

di lingkungan Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta tersebut. Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta dibagi menjadi klinik utama dan klinik pratama. Klinik utama berada di lingkungan kantor DPRD dan Balaikota DKI Jakarta, sedangkan klinik pratama berada di lingkungan dinas kesehatan, dinas teknis Abdul Muis, dinas teknis Jatibaru, dinas pemadam kebakaran, dinas pemakaman dan pertamanan, dinas KUKMP, dinas kelautan dan pertanian, dinas kebersihan, dinas sosial, Jakarta *Islamic Center* (JIC), Taman Margasatwa Ragunan, Walikota Jakarta Pusat, Walikota Jakarta Barat, Walikota Jakarta Utara, Walikota Jakarta Selatan, Walikota Jakarta Timur, dan kantor sekretariat DPRD.<sup>4</sup>

Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan berupa preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif. Klinik utama Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta terdiri dari pelayanan dokter spesialis seperti : spesialis penyakit dalam, spesialis jantung, spesialis syaraf, spesialis kebidanan (*obgyn*), spesialis THT, spesialis rehab medik, spesialis mata, spesialis kulit dan kelamin, spesialis kesehatan jiwa, spesialis olahraga, spesialis radiologi, spesialis patologi klinik, spesialis bedah mulut, spesialis prostodonti, spesialis gigi konservasi dan fasilitas penunjang seperti laboratorium, radiologi, fisioterapi dan *fitness center*. Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta juga mempunyai fasilitas mobil klinik yang terdiri dari pelayanan dokter umum dan dokter gigi umum. Pelayanan mobil klinik tersebut mempunyai jadwal setiap harinya ke dinas yang tidak mempunyai klinik pratama.<sup>5</sup> Jumlah kunjungan pasien Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2015 mencapai 12.770 pasien pada tingkat klinik utama dan jumlah kunjungan terakhir pada bulan Agustus 2016 adalah 3.227 pasien. Jumlah kunjungan klinik pratama yang tersebar

adalah pada tahun 2015 mencapai 3.603 sampai dengan 8.000 pasien, dengan rata-rata jumlah kunjungan setiap bulan sekitar 300 sampai dengan 600 pasien.<sup>5</sup>

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Masalah kepuasan kerja juga terjadi pada Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta khususnya di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan hasil observasi dan beberapa data yang didapatkan, ditemukan adanya indikasi ketidakpuasan kerja pegawai Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta. Gejala yang terlihat adalah ketidakpuasan akan gaji, tugas pokok yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, adanya pekerjaan tambahan, adanya perlakuan yang berbeda antara pegawai PNS dan *non* PNS, dan lain-lain.<sup>6</sup>

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang diberikan pimpinan ke pegawai yang tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan pegawai itu sendiri, dampak tersebut bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Selain pada beban kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan pegawai, salah satunya adalah motivasi.<sup>7</sup>

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan motivasi yang tinggi dan beban kerja yang sesuai maka setiap pegawai akan bekerja dengan giat tanpa ada rasa malas dan rasa terbebani akan pekerjaan, sehingga timbul rasa kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaannya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak

menyokong, maka pegawai pun akan merasakan tidak puas dengan hasil pekerjaannya.<sup>8</sup>

Masalah kepuasan kerja juga terjadi di Pusat Pelayanan Kesehatan. Hasil yang sudah tertera pada studi pendahuluan, didapatkan bahwa menurut 3 dari 4 pegawai, banyak pekerjaan yang belum dilaksanakan dengan tepat target, dan tepat waktu. Selanjutnya diketahui bahwa distribusi beban kerja belum konsisten, karena banyak beban kerja satu pegawai dengan pegawai lainnya tidak sama. Ada beberapa pegawai yang mendapat tugas tambahan lebih dari satu tugas, pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan, sehingga waktu penyelesaian pekerjaan sering melewati batas target. Hal tersebut menjadi beban kerja bagi pegawai. Pegawai yang kerja mendapat jam tambahan atau lewat dari jam kerja tidak adanya pembayaran uang lembur sehingga hal tersebut membuat pegawai berfikir untuk bekerja santai dan tidak adanya motivasi dari pegawai dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan pegawai PNS dan *non* PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta tahun 2016.

### Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional* (potong lintang), yaitu pengumpulan data penelitian yang dilaksanakan sekaligus pada suatu saat (*point time approach*).<sup>9</sup> Data variabel dependen dan variabel independen diambil dalam waktu yang bersamaan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan pegawai PNS dan *non* PNS. Penelitian ini dilakukan di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta pada bulan September-Desember tahun 2016.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.<sup>10</sup> Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai PNS Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 81 pegawai dan seluruh pegawai Non PNS Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 60 pegawai. Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil.<sup>10</sup> Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PNS dan *non* PNS yang dapat mewakili jumlah populasi. Pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana (*simple random sampling*) dengan menggunakan rumus besaran sampel menurut Slovin, jadi total sampel yang digunakan dari pegawai PNS sebanyak 45 responden sedangkan sampel dari pegawai *non* PNS sebanyak 38 responden.

Setelah mendapatkan jumlah sampel dari masing-masing status kepegawaian yang sudah diketahui, peneliti melakukan sistem random sampling dengan menuliskan nama-nama yang sesuai dengan kriteria dan memilih nomor genap. Syarat sampel harus memenuhi beberapa kriteria-kriteria, diantaranya: kriteria inklusi adalah pegawai PNS dan *non* PNS yang bekerja di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta dengan lama kerja lebih dari satu tahun dan bersedia menjadi responden; kriteria eksklusinya adalah pegawai PNS dan *non* PNS yang bekerja di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta dengan lama kerja kurang dari satu tahun dan tidak bersedia menjadi responden; serta kriteria non inklusi adalah responden yang tidak lengkap dalam pengisian kuesioner.

Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan dan diisi langsung oleh responden, sementara untuk pengumpulan data dilakukan setelah kuesioner telah diisi oleh responden. Langkah pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara: (a) Membuat surat permohonan izin pengambilan data dan izin penelitian pada Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta yang dikeluarkan oleh BAAK STIKIM; (b) Mengajukan izin penelitian kepada Pusat Pelayanan

Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta untuk mengadakan penelitian; (c) Mengadakan pengkajian data yang relevan yang dapat mendukung penelitian ini pada Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta; (d) Memberikan penjelasan singkat tentang rencana kegiatan penelitian dan tujuan penelitian kepada responden yang setuju berpartisipasi dalam penelitian ini; (e) Responden diberi kuesioner untuk diisi sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan dalam format pertanyaan kuesioner; (f) Responden diarahkan untuk mengisi semua pertanyaan yang telah disiapkan sesuai dengan kejadian yang benar terjadi kepada responden sehingga mengurangi terjadinya bias antara hasil penelitian dengan kejadian dilapangan; (g) Apabila ada pertanyaan yang kurang dimengerti dapat ditanyakan kepada peneliti; dan (h) Langkah terakhir setelah kuesioner dikumpulkan, dilakukan pengolahan data dan analisis data.

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel. Bentuk analisis univariat tergantung dari jenis datanya. Untuk data numerik digunakan nilai mean atau rata-rata, median dan standar deviasi. Pada umumnya untuk data kategorik baik variabel independen maupun dependen dalam analisis univariat ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari tiap variabel.<sup>9</sup>

Analisis bivariat adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan pegawai PNS dan *non* PNS. Dalam penelitian ini menggunakan uji kai kuadrat karena data yang digunakan dalam bentuk data kategori. Analisis ini bertujuan untuk menguji perbedaan proporsi dua atau lebih. Kelompok sampel, dalam hal ini uji yang cocok digunakan adalah uji kai kuadrat (*Chi Square*). Penentuan nilai  $\alpha$  (alpha) tergantung dari

tujuan dan kondisi penelitian. Nilai  $\alpha$  yang sering digunakan adalah 10%, 5% atau 1%. Untuk penelitian bidang kesehatan biasanya digunakan nilai  $\alpha$  sebesar 5% (0,05). Melalui uji statistik *chi square* akan diperoleh nilai  $p$ , dimana didalam penelitian ini digunakan tingkat kemaknaan sebesar 5% (0,05). Penelitian antara dua variabel dikatakan bermakna jika mempunyai nilai  $p \leq 0,05$  yang berarti  $H_0$  (hipotesis null) ditolak atau  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima artinya ada hubungan, sedangkan dikatakan tidak bermakna jika mempunyai nilai  $p > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya tidak ada hubungan.<sup>10</sup>

Hasil dari analisis kemudian dibandingkan dengan teori dalam tinjauan pustaka dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya, kemudian dibuatlah suatu kesimpulan serta saran. Data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tekstular dilakukan untuk mendeskripsikan atau memberikan penjelasan dari data yang telah disajikan dalam bentuk tabel dan secara tabular yaitu memberikan keterangan berbentuk angka dalam tabel.<sup>10</sup>

## Hasil

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1. diketahui tingkat kepuasan rendah mendominasi kuota responden sebesar 27 (60,0%) untuk pegawai PNS dan 23 (60,5%) untuk pegawai non PNS,. Beban kerja berat untuk pegawai PNS didapatkan 26 pegawai (57,8%),. Pegawai non PNS mendapatkan hasil beban kerja berat sebanyak 20 pegawai (52,6%). Motivasi pegawai rendah sebanyak 29 pegawai (64,4%) untuk pegawai PNS. Untuk

motivasi kerja pada pegawai non PNS didapatkan hasil sama-sama 19 pegawai (50,0%) untuk motivasi rendah dan tinggi (**Tabel 1**).

Pegawai PNS dengan beban kerja berat mengalami tingkat kepuasan rendah sebanyak 20 pegawai (76,9%). Hasil  $p$  value sebesar 0,016, berarti  $p$  value  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan pegawai PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016. Selain itu diperoleh nilai *Odds Ratio* sebesar 5,714, artinya pegawai PNS yang mengalami beban kerja berat berpeluang sebesar 5,714 kali memiliki kepuasan kerja yang rendah dibandingkan dengan pegawai PNS yang mengalami beban kerja ringan (**Tabel 2**).

Pegawai non PNS dengan beban kerja berat mengalami tingkat kepuasan rendah sebanyak 18 pegawai (90,0%). Hasil  $p$  value sebesar 0,000, berarti  $p$  value  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan pegawai non PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016. Selain itu diperoleh nilai *Odds Ratio* sebesar 23,400, artinya pegawai non PNS yang mengalami beban kerja berat berpeluang sebesar 23,400 kali memiliki kepuasan kerja yang rendah dibandingkan dengan pegawai non PNS yang mengalami beban kerja ringan (**Tabel 2**).

Pegawai PNS dengan motivasi kerja rendah mengalami tingkat kepuasan rendah sebanyak 21 pegawai (72,4%). Hasil  $p$  value sebesar 0,049, berarti  $p$  value  $< 0,05$ ,

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Pegawai**

Variabel	Kategori	PNS		Non PNS	
		n	%	n	%
Kepuasan Kerja	Tinggi	18	40,0	15	39,5
	Rendah	27	60,0	23	60,5
Beban Kerja	Tinggi	19	42,2	18	47,4
	Rendah	26	57,8	20	52,6
Motivasi	Tinggi	16	35,6	19	50,0
	Rendah	29	64,4	19	50,0

**Tabel 2. Hubungan antara Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS dan Non PNS**

Variabel	Jenis Pegawai	Kategori	Kepuasan Kerja				Total		p-value	OR (95%CI)
			Tinggi		Rendah		N	%		
			n	%	n	%				
Beban kerja	PNS	Ringan	12	63,2	7	36,8	19	100	0,016	5,714 (1,551-21,058)
		Berat	6	23,1	20	76,9	26	100		
	Non PNS	Ringan	13	72,2	5	27,8	18	100	0,000	23,400 (3,914-139,912)
		Berat	2	10,0	18	90,0	20	100		
Motivasi	PNS	Tinggi	10	62,5	6	37,5	16	100	0,049	4,375 (1,193-16,038)
		Rendah	8	27,6	21	72,4	29	100		
	Non PNS	Tinggi	11	57,9	8	42,1	19	100	0,046	5,156 (1,234-21,554)
		Rendah	4	21,1	15	78,9	19	100		

maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara motivasi terhadap kepuasan pegawai PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016. Selain itu diperoleh nilai *Odds Ratio* sebesar 4,375, artinya pegawai PNS yang memiliki motivasi kerja rendah berpeluang sebesar 4,375 kali memiliki kepuasan kerja yang rendah dibandingkan dengan pegawai PNS yang memiliki motivasi kerja tinggi (**Tabel 2**).

Pegawai pegawai *non* PNS dengan motivasi kerja rendah mengalami tingkat kepuasan rendah sebanyak 15 pegawai (78,9%). Hasil *p value* sebesar 0,046, berarti *p value* <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara motivasi terhadap kepuasan pegawai *non* PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016. Selain itu diperoleh nilai *Odds Ratio* sebesar 5,156, artinya pegawai *non* PNS yang memiliki motivasi kerja rendah berpeluang sebesar 5,156 kali memiliki kepuasan kerja yang rendah dibandingkan dengan pegawai *non* PNS yang memiliki motivasi kerja tinggi (**Tabel 2**).

### Pembahasan

Penelitian ini tentu mengalami keterbatasan, diantaranya variabel yang diteliti dibatasi dengan kemampuan peneliti tanpa bermaksud mengurangi ketetapan penelitian ini, hasil penelitian sangat dipengaruhi dengan kejujuran pegawai dalam menjawab kuesioner dan

hal-hal yang dirasakan oleh pegawai sehingga terkadang membiasakan hasil penelitian, dan sampel yang diambil tidak dapat diambil sesuai dengan jumlah populasi dikarenakan adanya keterbatasan jarak dan waktu pengambilan data.

Hasil penelitian didapatkan bahwa pegawai PNS dengan beban kerja berat mengalami tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 6 pegawai (23,1%) dan yang mengalami tingkat kepuasan rendah sebanyak 20 pegawai (76,9%). Pada beban kerja ringan mengalami tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 12 pegawai (63,2%) dan yang mengalami tingkat kepuasan kerja rendah sebanyak 7 pegawai (36,8%). Selain itu, juga didapat *p value* sebesar 0,016, berarti *p value* <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan pegawai PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016. Selain itu diperoleh nilai *Odds Ratio* sebesar 5,714, artinya pegawai PNS yang mengalami beban kerja berat berpeluang sebesar 5,714 kali memiliki kepuasan kerja yang rendah dibandingkan dengan pegawai PNS yang mengalami beban kerja ringan.

Sedangkan pada hasil pegawai *non* PNS, didapatkan bahwa pegawai *non* PNS dengan beban kerja berat mengalami tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 2 pegawai (10,0%) dan yang mengalami tingkat kepuasan rendah sebanyak 18 pegawai (90,0%). Pada beban kerja ringan mengalami tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 13 pegawai (72,2%) dan yang

mengalami tingkat kepuasan kerja rendah sebanyak 5 pegawai (27,8%). Selain itu, juga didapat  $p$  value sebesar 0,000, berarti  $p$  value  $<0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan pegawai non PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016. Selain itu diperoleh nilai *Odds Ratio* sebesar 23,400, artinya pegawai non PNS yang mengalami beban kerja berat berpeluang sebesar 23,400 kali memiliki kepuasan kerja yang rendah dibandingkan dengan pegawai non PNS yang mengalami beban kerja ringan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede I.M dan Desi A.I,<sup>11</sup> yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (0,008  $<0,05$ ). Nilai negatif pada koefisien regresi beban kerja menandakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh berbanding terbalik pada kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin besar beban kerja karyawan, maka akan mengakibatkan semakin menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Melati P.P dan Bagus I.K.S,<sup>12</sup> yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja yaitu  $9,477 > 2,005$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena ada pengaruh antara dua variabel tersebut, besarnya pengaruh diketahui dari *standardized coefficient* beta sebesar -0,237 atau -23,7% yang berarti beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sebesar 23,7%. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikan sebesar 0,00.

Beban kerja adalah persepsi dari seorang pegawai mengenai tugas-tugas, lingkungan kerja dan waktu kerja. Tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai.<sup>13</sup> Hasil penelitian yang dilakukan peneliti dan orang lain serta adanya teori terkait dengan beban kerja maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara beban kerja dengan kepuasan pegawai sangat

berpengaruh, baik beban kerja ringan maupun berat terhadap tingkat kepuasan pegawai yang meningkat maupun menurun.

Hasil penelitian didapatkan bahwa pegawai PNS dengan motivasi kerja rendah mengalami tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 8 pegawai (27,6%) dan yang mengalami tingkat kepuasan rendah sebanyak 21 pegawai (72,4%). Pada motivasi kerja tinggi mengalami tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 10 pegawai (62,5%) dan yang mengalami tingkat kepuasan kerja rendah sebanyak 6 pegawai (37,5%). Selain itu, juga didapat  $p$  value sebesar 0,049, berarti  $p$  value  $<0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara motivasi terhadap kepuasan pegawai PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016. Selain itu diperoleh nilai *Odds Ratio* sebesar 4,375, artinya pegawai PNS yang memiliki motivasi kerja rendah berpeluang sebesar 4,375 kali memiliki kepuasan kerja yang rendah dibandingkan dengan pegawai PNS yang memiliki motivasi kerja tinggi.

Sedangkan pada pegawai *non* PNS, didapatkan bahwa pegawai *non* PNS dengan motivasi kerja rendah mengalami tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 4 pegawai (21,1%) dan yang mengalami tingkat kepuasan rendah sebanyak 15 pegawai (78,9%). Pada motivasi kerja tinggi mengalami tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 11 pegawai (57,9%) dan yang mengalami tingkat kepuasan kerja rendah sebanyak 8 pegawai (42,1%). Selain itu, juga didapat  $p$  value sebesar 0,046, berarti  $p$  value  $<0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan antara motivasi terhadap kepuasan pegawai non PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016. Selain itu diperoleh nilai *Odds Ratio* sebesar 5,156, artinya pegawai *non* PNS yang memiliki motivasi kerja rendah berpeluang sebesar 5,156 kali memiliki kepuasan kerja

yang rendah dibandingkan dengan pegawai *non* PNS.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dzaki H.A dan Iskandar D,<sup>14</sup> yang menyatakan bahwa hasil Variabel motivasi kekuasaan (X3), dilihat dari tabel 3 di atas nilai t hitung sebesar  $2,105 > t$  tabel 1,969. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti motivasi berkuasa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi adalah proses psikologis yang mendorong kondisi seseorang untuk mencapai tujuannya. dalam teori ERG, pegawai bekerja dengan kebutuhan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan *fringe benefits*. Kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja, dan kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi (*growth needs*).<sup>15</sup>

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti dan orang lain serta adanya teori terkait dengan motivasi maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kepuasan pegawai tidak berpengaruh, hal ini terjadi karena kepuasan kerja seorang pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi namun banyak faktor yang dapat memberikan rasa kepuasan kerja seseorang seperti, gaji yang sesuai dengan lama kerja dan sesuai tingkat pendidikan.

### Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, maka dapat disimpulkan pegawai PNS dan pegawai *non* PNS sama-sama memiliki kepuasan kerja yang rendah, pegawai PNS dan pegawai *non* PNS sama-sama memiliki beban kerja yang berat, pegawai PNS lebih banyak memiliki motivasi kerja yang rendah, sedangkan pegawai *non* PNS memiliki nilai yang sama pada motivasi kerja yang tinggi maupun yang rendah. Terdapat hubungan antara beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai

PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta tahun 2016, dan terdapat hubungan antara beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai *non* PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta tahun 2016. Beban kerja sebagai faktor yang mempengaruhi paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai baik PNS maupun *non* PNS.

### Saran

Bagi institusi Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta diharapkan dapat membagi beban kerja masing-masing pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai dan pembagian beban kerja sama rata antar pegawai PNS maupun pengaia *non* PNS. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti selain dari variabel yang diteliti pada penelitian ini, masih banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, selain itu, diharapkan untuk menganalisa lebih mendalam, sampai pada permodelan multivariat, sehingga dapat diketahui variabel yang mana paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang dapat dilakukan dengan melakukan penelitian *mix method* disertai dengan penelitian kualitatif sehingga hasil penelitian teranalisa lebih mendalam.

### Daftar Pustaka

1. Sringo. Rendahnya Tingkat Kepuasan Para Pekerja Indonesia. Jakarta: Erlangga; 2014.
2. Sido F. Pekerja di Indonesia Paling Tidak Puas, Mengapa?. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset; 2012.
3. Arjanti R. Jobplanet Ungkap 10 Profesi di Indonesia dengan Tingkat Kepuasan Kerja Paling Tinggi; Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2016.
4. Gubernur Provinsi DKI Jakarta. Peraturan Gubernur Nomer. 336 Tahun 2014. Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai. Jakarta: Pergub Provinsi DKI Jakarta; 2014.
5. Tim Mutu PPKP. Buku Profil dan Struktur Organisasi Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta. Jakarta: Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta; 2017.
6. Robbins SP. dan Timothy AJ. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat; 2015.



7. Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset; 2013.
8. Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2011.
9. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta; 2015.
10. Hastono. Analisa Data Kesehatan. Jakarta: Universitas Indonesia; 2007.
11. Gede IM dan Desi AI. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. E-jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, Hal. 34-43; 2015.
12. Melati PP dan Bagus IKS. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, Hal. 1149-1165; 2015.
13. Cole DPS. & Daining C. Predictors of Job Satisfaction of Licensed Social Workers: Perceived Efficacy as A Mediator of The Relationship Between Workload and Job Satisfaction. Journal of Social Service Research. Vol. 31(1), Hal. 1-12; 2014.
14. Dzaki HA dan Iskandar D. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, No. 4. Hal. 67-88; 2014.
15. Uno HB. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara; 2014.