

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASAI HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI

Indawati Lestari
Program Doktor Ilmu Manajemen
Universitas Sumatera Utara

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas Pendidikan Kota Medan merupakan dinas yang bertanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan di bidang pendidikan yang mengacu pada peningkatan sumber daya manusia dengan tugas pokok melaksanakan kewenangan daerah di bidang pendidikan. Fungsi Dinas Pendidikan yaitu merumuskan kebijakan teknis pada bidang pendidikan dan sebagai pelaksana kebijakan teknis operasional bidang pendidikan. Adapun kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai yang dilakukan oleh dinas pendidikan dengan harapan dapat meningkatkan semangat kerja seluruh aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Medan.

Dinas Pendidikan Kota Medan sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kuantitas dan kualitas yang sangat baik, sebab tugas dan kewajiban yang perlu dipertanggung jawabkan bukan suatu perkara yang mudah, maka dari itu diperlukan prestasi kerja pegawai yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dituntut kreatif, inovatif serta mampu efektif dalam menjalankan tugas. Namun pada kenyataannya para pegawai tidak sempurna yang diharapkan oleh institusi dalam menjalankan roda organisasi tersebut.

Terdapat tugas-tugas yang tidak terselesaikan dengan baik. Pegawai masih sering meminta bantuan kepada rekan kerja untuk menyelesaikan tugasnya serta kurangnya keterkaitan pegawai pada setiap kegiatan yang dijalankan oleh Dinas Pendidikan Kota Medan. Penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kurangnya kepuasan kerja pegawai, beban kerja dan disiplin kerja yang perlu diperhatikan agar kinerja lebih optimal.

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana peran *beban kerja* secara langsung atau secara tidak langsung, membangun model *kinerja*. secara spesifik penelitian ini bertujuan dan menganalisis peran secara langsung maupun tidak langsung terhadap konsep beban kerja, disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pendidikan.

2.1 Tinjauan Pustaka

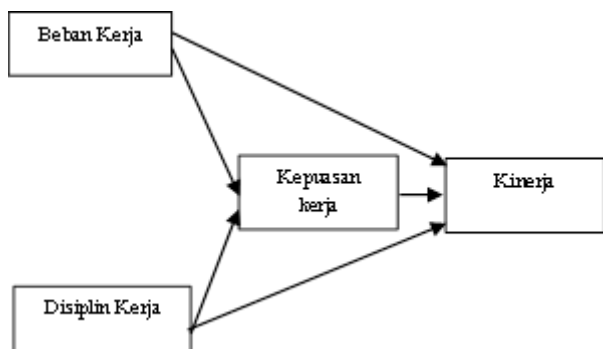
Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan,

maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.. Menurut Menpan (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kepuasan kerja yang lebih rendah akan mengalami lebih banyak stres dalam bentuk beban kerja, konflik peran dan lingkungan fisik dibandingkan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh lukiyana, firman dan firdaus (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan maupun atasan akan merasa puas apabila karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ahmad Saputra, Relly Rotua Tdan urnip, (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tambahan penghasilan pegawai akan memberikan kepuasan kerja tersendiri untuk pegawai, apabila seorang pegawai mendapatkan penghasilan yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka pegawai tersebut juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik Hasibuan (2012). Sejalan dengan penelitian dari Ignatius, Dianti dan Khosari, (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Beban kerja yang tinggi mampu membuat kinerja menjadi menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian dari fahmi (2016) bahwa stres kerja yang tinggi menurunkan kinerja. Stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja yang begitu berat. Pegawai yang ada saat ini dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi hal ini dikarenakan setiap perusahaan menginginkan pegawai yang memiliki keterikatan dalam perusahaan. Disiplin juga dapat diartikan sebagai kewajiban yang harus dijadikan rutinitas bagi pegawai. fitriasari, *et al* (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Sehingga pegawai yang mencintai pekerjaannya akan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dan berpengaruh pada semangat

kerja pegawai dalam menjalankan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu penaksiran (Sugiyono, 2014). Penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk menguji hubungan/ pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Lokasi penelitian di Dinas Pendidikan Kota Medan. Populasi penelitian ini sebanyak 108 pegawai, sampel 85 pegawai dengan perhitungan slovin.

Referensi

1. AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
2. Ahmad Badawi Saluy, Risamawati (2018), The Influence of Transformational Leadership Style, Work Discipline and Compensation on Teacher Performance SMK Global Mulia Bekasi, *Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)* Juni, 2018; 5(6): 465-474
3. Ahmad Saputra, Relly Rotua Turnip, (2018), Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut, *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, Volume 29 No.2
4. Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalita*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
5. Andrew E. Sikula. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung
6. Banta Karollah Syarifah Nathasya (2018), Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Aceh, *SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES Vol. 9 Issue 1 (2018) hal.13-22*
7. Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
8. Dewi Tri Wijayati Wardoyo (2016), The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya), *International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 1 : 2016*
9. Encep saefullah, listiawati, asti nur amalia (2017), Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, *Akademika*, Vol. 15. No.2 Agustus 2017
10. Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
11. Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalita dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
12. Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
13. George Kafui Agbozo, The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana, *Journal of Human Resource Management 2017 :5(1): 12-18*
14. Jecqueline Fritzie Najoan, (2018) Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja ASN pada dinas pertanian kabupaten minahasa, *Agri-SosioEkonomi Unsrat, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018 : 11 – 24*
15. Jimmy Ignatius, Ine Luna Dianti, Sujati Khosari, (2017), Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT. Dharma Busana Elok Singgasana), *jurnal eksekutif volume 14 no. 2*
16. Lukiyana, firman davi firdaus (2017), Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di bagian gudang pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta, *Majalah Ilmiah Institut STIAMI, Volume 14, No. 02, September 2017*
17. Meriana Madjid (2016), Pengaruh tambahan penghasilan pegawai (IPP) dan kemampuan kerja terhadap kinerja ASN pada badan perencanaan, penelitian dan pembangunan daerah (bappeda) kabupaten morowali, *Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 85-9*
18. Muhammad Idris (2018), The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia, *International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058*
19. Muhamad Rizal (2014), Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari, *International Journal of Business and Management Invention*
20. Maniar Fitriasisari (2016), analysis the influence of compensation work, discipline work, and workplace physical of the performance of employees with work performance as variable interveningnya (study in PT. Mandiri Karya Perdana), *Journal of Management Vol.02 No.02, Maret 2016*
21. Nurul hidayah, (2016), Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY), *Jurnal Profita Edisi 4 Tahun 2016*
22. O'Donnell dan Eggemeier. (2011), *Workload Assessment Methodology*. New York: Wiley.
23. Panagiotis Trivellas (2017) The effect of job related stress on employees' satisfaction:
24. Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
25. Sutoyo (2016), Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja ASN pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, *Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 187-195*
26. Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
27. Syaifuddin fahmi (2016), Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja ASN karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan, *Jurnal Ekonomi Modernisasi, 12,3 (2016), 107-116*
28. Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
29. Wibowo. (2010). *"Budaya Organisasi"*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
30. Wijaya, A (2018), Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang, *Parsimonia vol. 4 no. 3*
31. Yuddin, (2017), Influence of the Compensation, motivation And Discipline work Against The work Achievement Teacher At Sma Negeri Jeneponto Regency west Bangkala I, *Journal of Research in Business and Management Volume 5 ~ Issue 2 (2017) pp: 83-88*
32. Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati, The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets, *Review of European Studies; Vol. 7, No. 12; 2015*