

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA INSTITUSI PEMERINTAHAN DI KABUPATEN SUMEDANG

Ratih Hadiani, Riyan Arfiana, Ayu Nike Retnowati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Informatika dan Bisnis Informatika

Email : [ratih.hadiani@unibi.ac.id](mailto:ratih.hadiani@unibi.ac.id)

### Abstrak

Perkembangan zaman membuat sumber daya manusia menjadi aset yang harus dijaga oleh organisasi dengan menjaga sumber daya manusia tujuan dari organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Untuk populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang yang berjumlah 56 pegawai, Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel sebanyak 56 responden. Berdasarkan koefisien determinasi variabel Beban Kerja dan *Self Efficacy* menghasilkan pengaruh sebesar 0,373 atau 37,30% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 62,70% (100%-37,30%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara parsial Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, secara simultan Beban Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

**Kata Kunci** : Beban Kerja, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja

### Abstract

*The times have made human resources an asset that must be maintained by the organization by maintaining human resources, the goals of the organization will be achieved effectively and efficiently. This study aims to determine the effect of Workload and Self Efficacy on Job Satisfaction of the Community and Village Empowerment Office of Sumedang Regency. The method used in this research is descriptive and verification with a quantitative approach. For the population used in this study were all employees of the Sumedang Regency Community and Village Empowerment Service, amounting to 56 employees, The sample collection technique used a saturated sample. Based on the coefficient of determination of the workload and self-efficacy variables, it produces an effect of 0.373 or 37.30% on job satisfaction, while the remaining 62.70% (100%-37.30%) is influenced by the variable others that were not investigated in this study. The results of the study partially workload has a negative and significant effect on job satisfaction, and self-efficacy has a positive and significant effect on job satisfaction, simultaneously workload and self-efficacy have a positive and significant effect on job satisfaction.*

**Keywords**: *Workload, Self Efficacy, Job Satisfaction*

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman membuat sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan ataupun instansi merupakan suatu aset yang harus dijaga dan dipelihara dengan baik sehingga memberikan keuntungan dan memberikan efisiensi dalam pengelolaan suatu perusahaan,

dan juga agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik. Menurut Sutrisno (2008:14) : Meski perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka

kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak berlangsung lama”.

Salah satu aspek utama keberhasilan perusahaan atau instansi menjaga dan memelihara Sumber Daya Manusia adalah dengan pengukuran kepuasan kerja karyawannya, dalam hal ini organisasi harus bisa memastikan bahwa kepuasan kerja karyawannya tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam pekerjaan, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2010:74).

Tingkat kehadiran pegawai dalam organisasi menjadi salah satu tolak ukur dari kepuasan kerja yang terjadi dalam organisasi apabila ketidakhadiran pegawai tinggi maka itu bisa menandakan ketidakpuasan dalam suatu organisasi, dijelaskan oleh Robbins (2007:106) menyatakan bahwa berdasarkan pengalaman, banyak organisasi yang merasakan adanya keterkaitan antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi maka tingkat kemangkirannya rendah sebaliknya apabila tingkat kepuasan rendah maka tingkat kemangkirannya tinggi.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi dengan beberapa alasan yang pertama diduga terdapat permasalahan jika dilihat dari pra survey yang telah dilakukan pada Dinas Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang, dari banyaknya responden menanggapi “Saya puas dengan tunjangan yang diberikan 68,33%”, Berdasarkan data yang didapat bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Kabupaten Sumedang banyak pegawai yang bergolongan IIB dengan masa kerja dibawah 15 tahun, jika dilihat dari website tepat.id gaji PNS masa kerja 0-15 golongan IIB sebesar 2.208.400-2.660.00, jika dibandingkan dengan UMR sumedang sebesar 3.241.929 maka terlihat disana perbedaannya. “Saya merasa puas dengan ruangan tempat kerja saya 80%”, “Fasilitas tempat kerja saya mendukung untuk saya bekerja 63,33%”. Serta rasa kepuasan kerja dapat dilihat dari ketidakhadiran pegawai pada

setiap bulannya mengalami kenaikan, selain itu diduga dengan beban kerja yang dirasakan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang. dilihat dari prasurvei Beban Kerja “Saya sering terbebani dengan perubahan aturan yang mendadak sebesar 63,33%”, “Saya terbebani dengan pekerjaan yang datang secara mendadak dan harus diselesaikan dengan cepat 75%”, “Saya terbebani dengan target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu 80%”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja pegawai berimbas kepada rendahnya kepuasan kerja di dalam instansi. Rendahnya tingkat kepuasan kerja diduga karena Self Efficacy pegawai yang rendah dari hasil presurvey “Saya memiliki keyakinan bahwa saya mampi mengerjakan pekerjaan yang datang secara mendadak 54,67%”, “Saya selalu menunda pekerjaan yang sulit 80%”, “Saya meyakini memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan lain”. Dengan banyaknya pekerjaan yang ada di instansi pegawai menunda pekerjaan yang ada sehingga pegawai tidak langsung mengerjakan pekerjaan yang telah pegawai terima terlebih dahulu.

Kedua, adanya hasil yang berbeda (Research gap) antara tentang penelitian pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sartika Dg. Malino, Jusuf Radja, Herman Sjahruddin (2020) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Bournout sebagai intervening pada kantor Pos Indonesia Cabang Makassar menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sedangkan penelitian yang dilakukan Paijan, Anugrah Hutami Putri (2019) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tri Poda Parama menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dengan menggunakan indikator yang sama.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maupun instansi merupakan aset penting bagi perusahaan atau instansi oleh karena itu perusahaan atau instansi harus dikelola dengan baik, berikut ini pengertian Manajemen Sumber Daya

Menurut Handoko (2014:4) “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau cara dalam mengatur bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap pegawai agar bisa dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

### Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi mencerminkan apa yang individu atau kelompok yang dilakukan dalam suatu organisasi dan dampaknya terhadap kinerja. Menurut Robbins (2016:6) “perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi yaitu sikap dan tingkah laku baik pegawai yang diharapkan bisa berdampak baik bagi organisasi

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai harus dijaga oleh perusahaan atau instansi hal ini supaya pegawai akan tetap menjaga produktivitasnya, berikut pengertian kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017:202) “menjelaskan kepuasan kerja merupakan kunci sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”

Berdasarkan pengertian dari ahli diatas disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyenangkan atau tidak yang dialami oleh pegawai dalam menjalani pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

### Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam indrasari (2017:44) indikator kepuasan kerja adalah :

1. Mentally Challenging work
  2. Equatable reward
  3. Supportive reward
  4. Supportive working conditions
- Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus emban oleh pegawai atau organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan atau instansi. Berikut ini pengertian beban kerja Menurut Munandar (2014 : 383) “menyatakan bahwa beban kerja adalah satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu”

Berdasarkan pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam waktu tertentu.

Indikator Beban Kerja Menurut Koesomowidjojo (2017:33)

1. Kondisi Pekerjaan,
2. Penggunaan waktu kerja,
3. Target yang harus dicapai,

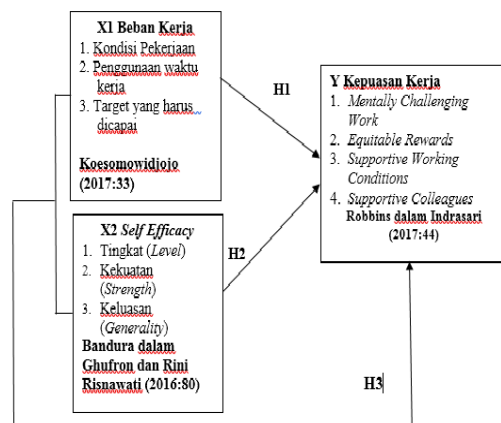
### Self Efficacy

Self efficacy adalah sikap percaya seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri, berikut pengertian Self-Efficacy : Menurut Ormrod dalam Yulia (2015:62) “Efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu”

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Self-Efficacy adalah keyakinan yang ada didalam dirinya yang meyakini akan kemampuan dirinya dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan

Indikator Self Efficacy Bandura dalam Ghufro dan Rini Risnawati (2016:80)

1. Tingkat (Level),
2. Kekuatan (Strength),
3. Keluasan (Generality)



**Gambar 1**  
**Paradigma Penelitian**

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang yang berjumlah 56 pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, Menurut Sugiyono (2017:124) Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel, dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 56 orang/responden. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu: Beban Kerja (X1), Self Efficacy (X2) dan Kepuasan Kerja (Y).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas pegawai dengan jenis kelamin pria dengan persentase 58,93% dan wanita sebesar 41,07% dari 56 orang responden. diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas pegawai dengan jenjang pendidikan S1 dengan persentase 41,07% diikuti SLTA 37,50%, S2 10,71%, S3 8,93%, dan DIII 1,79%. diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas pegawai dengan usia > 46 tahun sebesar 57,14% diikuti dengan usia kurang dari 41-45 tahun sebesar 17,86%, 36-40 tahun 16,07%, dan usia 31-35 tahun sebesar 8,93%.

#### Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai variabel beban kerja sebesar 2.95. maka nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai beban kerja dinilai cukup baik, karena berada pada kategori 3 nilai 2,61-3,40. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya memiliki sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sebesar 3.89. “sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan target tinggi 2.13”.

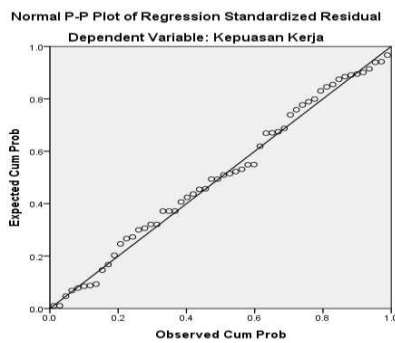
#### Tanggapan Responden Mengenai Variabel Self Efficacy (X2)

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Self Efficacy sebesar 2.67. maka nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Self Efficacy dinilai cukup baik, karena berada pada kategori 3 nilai 2,61-3,40. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Ketika saya beristirahat saya harus memikirkan pekerjaan saya 4.00”, sedangkan nilai terendah pada Saya memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan yang banyak dalam setiap harinya 1,75”.

#### Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja sebesar 2,83, maka nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja dinilai cukup baik, karena berada pada kategori 3 nilai 2,61-3,40. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan dengan baik jarang mendapatkan pujian dari atasan 4.16”, sedangkan nilai terendah pada pernyataan “Instansi menyediakan fasilitas yang modern sehingga memudahkan saya mengerjakan pekerjaan 1.50”.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas P-Plots**



Dapat dilihat bahwa titik-titik plot mengikuti garis diagonal, dengan ini dapat disimpulkan bahwa data penulis berdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi klasik normalitas.

**Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 56                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 3.26711344              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .057                    |
|                                    | Positive       | .057                    |
|                                    | Negative       | -.049                   |
| Test Statistic                     |                | .057                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan Asymp. Sig (2-tailed) 0.200 data bisa dikatakan normal apabila nilai Asymp- Sig (2-tailed) lebih dari 0,05 dapat dilihat bahwa data tersebut lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

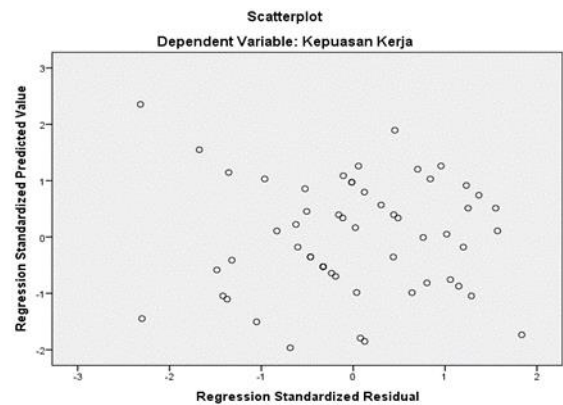
**Uji Multikolinearitas**

| Variabel      | Tolerance | VIF   | Keterangan                    |
|---------------|-----------|-------|-------------------------------|
| Beban Kerja   | 0,994     | 1,006 | Tidak Terjadi Multikolonierit |
| Self Efficacy | 0,994     | 1,006 | Tidak Terjadi Multikolonierit |

Berdasarkan tabl 4.57 dapat terlihat tabel beban kerja dan self efficacy independent satu dengan yang lainnya. Pengertian independent tersebut adalah tidak ditemukannya korelasi yang kuat antar variabel beban kerja dengan self efficacy

yang diketahui dari nilai tolerance lebih dari 0.1 dan nilai Variance inflation faktor (VIF) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan penelitian tersebut dapat dilanjutkan pada Uji Heteroskedastisitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Terlihat bahwa data pada penelitian ini bersifat homokedastisitas karena titik-titik pada gambar diatas tidak membentuk pola tertentu atau tidak terkumpul pada suatu tempat. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskesastisitas dan data telah memenuhi asumsi klasik.

**Analisis Regresi Berganda**

Tabel 1 Hasil Analisis Linier Berganda

| Model |               | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      |      |
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)    | 31.352                      | 3.952      |                           | 7.933  | .000 |
|       | Beban Kerja   | -.153                       | .043       | -.379                     | -3.542 | .001 |
|       | Self Efficacy | .457                        | .092       | .533                      | 4.981  | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Kepuasan Kerja (Y)} = 31,352 - 0.153 (X_1) + 0.457 (X_2)$$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- a. Nilai konstanta (a) = 31,352 artinya jika variabel beban kerja dan self efficacy diabaikan (X1 dan X2 = 0) maka nilai kepuasan kerja tetap (konstan) sebesar 31,352. Artinya kepuasan kerja akan

tetap meskipun tidak ada beban kerja dan self efficacy.

- b. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0.153 atau 15,30% dengan nilai negatif, dan nilai Sig 0,001 < 0,05, artinya jika beban kerja dinaikan sebesar satu satuan dan variabel lain diabaikan maka kepuasan kerja akan turun sebesar 0,153 atau 15,30%, sebaliknya jika beban kerja turun satu satuan maka kepuasan kerja naik sebesar 0,153 atau 15,30%.
- c. Koefisien regresi variabel self efficacy sebesar 0.457 atau 45,70% dengan nilai positif dan nilai Sig 0,000 < 0,05, artinya setiap kenaikan satu satuan nilai self efficacy dan variabel lain diabaikan maka kepuasan kerja naik sebesar 0,457 atau 45,70%. Sebaliknya jika nilai self efficacy turun satu satuan maka kepuasan kerja turun sebesar 0,457 atau 45,70%.

**Analisis Koefisien Korelasi Berganda**

Tabel 2 Hasil Analisis Korelasi Berganda

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .629 <sup>a</sup> | .396     | .373              | 3.328                      |

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Beban Kerja

Terlihat bahwa korelasi antar variabel beban kerja dan self efficacy terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,629 atau 62,90%. Nilai ini tergolong tinggi kuat karena masuk kedalam interval 60 – 79,9%. Hal tersebut memiliki hubungan beban kerja dan self efficacy terhadap kepuasan kerja adalah tinggi kuat.

**Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .337 <sup>a</sup> | .113     | .097              | 3.995                      |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja  
 Diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh sebesar 0,113 atau 11,30% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 88,70% (100%-11,30) dipengaruhi Self Efficacy dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .503 <sup>a</sup> | .253     | .239              | 3.667                      |

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy  
 Diketahui bahwa variabel self efficacy berpengaruh sebesar 0,253 atau 25,30% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 74,70% (100% - 25,30%) dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .629 <sup>a</sup> | .396     | .373              | 3.328                      |

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Beban Kerja

Koefisien determinasi variabel beban kerja dan self efficacy menghasilkan pengaruh sebesar 0,373 atau 37,30% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 62,70% (100% - 37,30%)

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji t ( Parsial)

| Model |               | Coefficients <sup>a</sup>   |            |              |      | t      | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|--------------|------|--------|------|
|       |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized | Beta |        |      |
|       |               | B                           | Std. Error | Coefficients |      |        |      |
| 1     | (Constant)    | 31.352                      | 3.952      |              |      | 7.933  | .000 |
|       | Beban Kerja   | -.153                       | .043       | -.379        |      | -3.542 | .001 |
|       | Self Efficacy | .457                        | .092       | .533         |      | 4.981  | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### 1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai thitung  $-3,542 > t_{tabel} 2,057$ , dan nilai Sig. untuk pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar  $0,001 < 0,05$ . Karena nilai thitung negatif maka untuk rumus df diganti menjadi one tailed sehingga dihasilkan nilai t tabel sebesar 1,674 dan thitung menjadi 3,542 maka hasilnya menjadi  $t_{hitung} > t_{tabel} 3,524 > 1,674$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. sehingga hipotesis pertama yang penulis ajukan pada BAB II dapat diterima.

#### 2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan tabel 4.65 diketahui nilai thitung  $4,981 > t_{tabel} 2,057$ , nilai Sig. untuk pengaruh  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang penulis ajukan pada BAB II dapat diterima

### 5. KESIMPULAN

a. Hasil Penelitian Mengenai Beban Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang. Berdasarkan hasil penelitian mengenai beban kerja masuk pada kategori cukup baik karena rata-rata tanggapan responden sebesar 2,91 yang berada pada interval 2,61-3,40. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya memiliki sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya" sebesar

3.89. "sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan target tinggi" sebesar 2.13. sejalan dengan keadaan yang ada di tempat kerja bahwa pegawai memiliki sedikit waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- b. Hasil Penelitian Mengenai Self Efficacy pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang. Berdasarkan hasil penelitian mengenai self efficacy masuk pada kategori cukup baik karena rata-rata tanggapan responden sebesar 2,67 yang pada interval 2,61-3,40. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Ketika saya beristirahat saya harus memikirkan pekerjaan saya" sebesar 4.00, sedangkan nilai terendah pada "Saya memiliki kemampuan mengerjakan pekerjaan yang banyak dalam setiap harinya" sebesar 1,75". Sejalan dengan keadaan ditempat kerja ketika pegawai beristirahat terkadang mereka harus mengerjakan pekerjaannya
- c. Hasil Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja masuk pada kategori cukup baik karena rata-rata tanggapan responden sebesar 2,83 yang berada pada interval 2,61-3,40. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Pekerjaan yang saya lakukan dengan baik jarang mendapatkan pujian dari atasan" sebesar 4.16, sedangkan nilai terendah pada pernyataan "Instansi menyediakan fasilitas yang modern sehingga memudahkan saya mengerjakan pekerjaan" sebesar 1.50. pekerjaan yang sudah diselesaikan dengan baik oleh pegawai jarang mendapatkan pujian dari atasannya.
- d. Hasil Penelitian Mengenai Besarnya Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang. Diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (-3,352) > 2,057$  dan nilai Sig dari variabel Beban kerja adalah  $(0,001) < 0,05$ . Karena nilai thitung negatif maka untuk rumus df diganti menjadi one tailed sehingga dihasilkan nilai t tabel sebesar 1,674 dan thitung menjadi 3,542

maka hasilnya menjadi  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$   $3,524 > 1,674$ . Hal ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya apabila beban kerja semakin rendah maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

- e. Besaran pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada hasil uji koefisien determinasi dengan besaran pengaruh sebesar sebesar 0,113 atau 11,30% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 88,70% ( $100\% - 11,30\%$ ) dipengaruhi oleh variabel self efficacy dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.
- f. Hasil Penelitian Mengenai Besarnya Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang Diketahui nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $4,981 > 2,057$ ) dan nilai Sig dari variabel Self Efficacy adalah ( $0,000 < 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan semakin tingginya self efficacy maka akan tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya apabila semakin rendah self efficacy maka akan semakin rendah kepuasan kerja. Berdasarkan pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada hasil uji determinasi berganda dengan besaran pengaruh sebesar 0,253 atau 25,30% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 74,70 ( $100-25,30$ ) dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil Penelitian Mengenai Besarnya Pengaruh Beban Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumedang. Besaran uji F dapat diketahui bahwa Beban Kerja dan

Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja dapat dikatakan secara simultan dan bersamasama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai sig ( $0,00 < 0,05$ ) dan nilai F-hitung  $> F\text{-tabel}$  ( $17,357 > 3,170$ ). Berdasarkan pengaruh Beban Kerja dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada hasil uji analisis koefisien determinasi berganda dengan besaran pengaruh sebesar 0,373 atau 37,30% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 62,70% ( $100\% - 37,30\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 6. REFERENSI

- Ahmad, Y., Tewa, B. I., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.3*, 2811 – 2820.
- Afa Haida (2018) *Pengaruh Self Efficacy dan Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Wanita* (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar). Skripsi Sarjana1. Pekanbaru : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bandura, A. (1994). *Self Efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, 77-81). New York: Academic Press
- Bandura, A. (2006). Article of guide for Constructing *Self Efficacy Scales*. by Information Age Publishing.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Laily Nurida Safitri, M. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol 2 No 1*, 56-60.
- Koesoemowidjojo, S.R.M. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Penebar Swadaya Grup, Jakarta
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, P.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabet, Bandung.
- Mondy., dan Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Robbins, S.P., dan Timothy, A.J. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Triatna,Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Thara Afifah, M. A. (2017). Kinerja, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 47 No. 1*, 122-129.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Malang: UB Press.
- Yulia Rachmah (2018) *Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya*. Skripsi Sarjana 1. Surabaya : Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

**Website**

<https://amp.kompas.com/nasional/read/2013/03/15/17492477/kepuasan-kerja-oran> (Kompas 2013)

Tepat.id Daftar Gaji Pegawai Negeri Sipil