

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BALAI BESAR
PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**RENI AWALIYAH SIREGAR
218600356**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BALAI BESAR
PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
Memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

RENI AWALIYAH SIREGAR

218600356

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/1/26

Access From (repository.uma.ac.id)9/1/26

HALAMAN PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BALAI BESAR
PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN KOTA MEDAN**

NAMA : RENI AWALIYAH SIREGAR

NPM : 218600356

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dekan

Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 13 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 Agustus 2025

10000
METERAI
TEMDEL
BA2F2ANX007766363
Reni Awaliyah Siregar
NPM. 218600356

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reni Awaliyah Siregar
NPM : 218600356
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan.”

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 13 Agustus 2025

Yang Menyatakan



Reni Awaliyah Siregar
NPM. 218600356

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN KOTA MEDAN

OLEH:

RENI AWALIYAH SIREGAR
218600356

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Kota Medan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 119 pegawai serta sampel yang digunakan sebanyak 92 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala beban kerja dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment*, dilihat dari nilai koefisien r_{xy} yang memiliki nilai -0,748 dengan p atau signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang artinya ada hubungan negatif dan signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Kota Medan dengan nilai koefisien determinasi (r^2) yang memiliki nilai 0,559 dengan sumbangsih sebesar 55,9%. Dengan kata lain, hipotesis diterima. Beban kerja tergolong pada kategori tinggi dengan (mean empirik = 59,17 dengan SD = 5,989) dan untuk kepuasan kerja tergolong pada kategori rendah (mean empirik = 38,37 dengan SD = 3,749).

Kata Kunci: Beban kerja; Kepuasan kerja; Pegawai Negeri Sipil.

ABSTRACT

The Correlation Between Workload and Job Satisfaction Among Civil Servants at the Center for Drug and Food Control in Medan City

By:

Reni Awaliyah Siregar

218600356

This study aims to determine the relationship Between Workload and Job Satisfaction among Civil Servants at the Food and Drug Monitoring Agency (BBPOM) of Medan City. This research method uses a quantitative method. The population of this study amounted to 119 employees and the sample used was 92 employees. The sampling technique in this study used a proportional random sampling technique. The data collection method used a workload scale and a job satisfaction scale. The data analysis technique used was the Pearson Product Moment correlation technique, seen from the coefficient value (r) which has a value of -0.748 with p or significance of $0.000 < 0.05$, which means there is a negative and significant relationship between workload and job satisfaction among Civil Servants at the Food and Drug Monitoring Agency (BBPOM) of Medan City with a coefficient of determination (R^2) value of 0.559, with a contribution of 55.9%. In other words, the hypothesis is accepted. Workload is classified as high (empirical mean = 59.17 with SD = 5.989) and job satisfaction is classified as low (empirical mean = 38.37 with SD = 3.749).

Keywords: *Workload; Job Satisfaction; Civil Servants.*

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Padangsidempuan, pada tanggal 8 Januari 2003. Penulis merupakan anak tunggal dari ayah yang bernama (Alm.) Payungan Siregar dan ibu yang bernama Siti Nauba Harahap. Tahun 2015 penulis lulus dari SD Negeri MIN Sihadabuan Padangsidempuan, Pada tahun 2018 Penulis lulus dari SMP Negeri 3 Padangsidempuan, tahun 2021 penulis lulus dari MAN 2 Model Padangsidempuan. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sebagai mahasiswa program sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala Karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah “Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan”.

Terima kasih penulis ucapkan kepada Bapak Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada susunan penguji bapak Khairuddin S.Psi M.Psi, ibu Shirley Melita S Meliala, S.Psi., M.Psi. dan bapak Walyono, S.Psi., M.Psi atas masukan dan saran yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini. Serta penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tidak lupa juga, Penulis sangat berterima kasih atas dukungan, dedikasi, serta cinta dan kasih sayang yang diberikan oleh keluarga kepada penulis, terutama kepada orang tua penulis tercinta yaitu ibu Siti Nauba atas segala doa yang selalu menyertai.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, 13 Agustus 2025



Reni Awaliyah Siregar

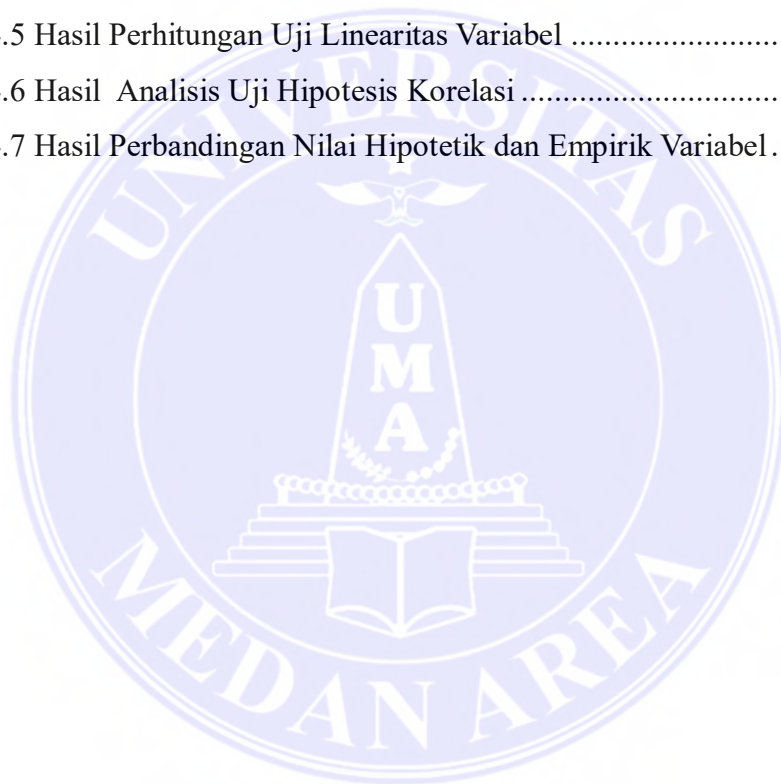
DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iv
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Hipotesis Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kepuasan Kerja	12
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.1.3 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja	17
2.1.4 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	18
2.2 Beban Kerja.....	21
2.2.1 Pengertian Beban kerja	21
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	23
2.2.3 Aspek-Aspek Beban Kerja	26
2.2.4 Indikator Beban Kerja.....	28
2.2.5 Dampak Beban Kerja	30
2.2.6 Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja	31
2.3 Kerangka Konseptual.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian	35
3.2 Bahan dan Alat	35
3.3 Metodologi Penelitian.....	35

3.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data	37
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.4.1 Sampel	39
3.5 Prosedur Kerja.....	40
3.5.1 Persiapan Administrasi.....	40
3.5.2 Persiapan Alat Ukur	40
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	43
3.6.1 Uji Validitas.....	44
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.7 Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.2 Uji Normalitas	50
4.3 Uji linearitas	52
4.4 Uji Hipotesis.....	52
4.5 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	53
4.6 Pembahasan.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1 Simpulan	63
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Penelitian	38
Tabel 3.2 Proporsi Sampel Penelitian	39
Tabel 3.3 Distribusi Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba	41
Tabel 3.4 Distribusi Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba.....	42
Tabel 4.1 Distribusi Butir Skala Beban Kerja Setelah Uji Coba	48
Tabel 4.2 Distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba.....	49
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel	50
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran Data Variabel	51
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Uji Linearitas Variabel	52
Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	53
Tabel 4.7 Hasil Perbandingan Nilai Hipotetik dan Empirik Variabel	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1 Kurva Normal Kepuasan Kerja	56
Gambar 4.2 Kurva Normal variabel Beban Kerja	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian.....	72
Lampiran 2. Data Penelitian	79
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	88
Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas	93
Lampiran 5. Uji Linearitas	95
Lampiran 6. Uji Hipotesis	98
Lampiran 7. Surat Penelitian	100



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintahan memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dan pencapaian tersebut bergantung pada pemanfaatan berbagai sumber daya yang tersedia. Meskipun banyak sumber daya yang penting bagi instansi, faktor yang paling menentukan keunggulan kompetitif suatu organisasi pemerintahan adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan cara pengelolaannya (Al-jihad & Jaenab, 2021). Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci kesuksesan, di mana SDM yang berkualitas dapat berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan individu, tetapi juga menciptakan sistem yang mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Budiani, 2015).

Pada suatu organisasi pemerintahan, Sumber Daya Manusia atau yang disebut dengan pegawai adalah salah satu unsur yang paling penting yang harus diperhatikan. Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan Sumber Daya Manusia tersebut guna mencapai tujuan organisasi, hal itu dikarenakan pegawai mempunyai peranan yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Maka dari itu, instansi benar-benar dituntut untuk mampu memberikan arahan yang positif kepada seluruh pegawai dan mampu meningkatkan kinerja pegawai (Pratiwi, dkk., 2021).

Dalam menghadapi tantangan globalisasi, potensi SDM harus dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal. Organisasi pemerintahan perlu memikirkan strategi untuk mengembangkan pegawai mereka

sehingga dapat mendorong kemajuan organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu aspek penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengukuran kepuasan kerja pegawai. Setiap lembaga pemerintahan termasuk Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Kota Medan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki untuk menjalankan fungsi dan tugasnya secara efektif.

Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Kota Medan merupakan lembaga di bawah Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) yang bertanggung jawab dalam pengawasan peredaran obat, makanan, kosmetik, suplemen kesehatan, dan produk lainnya di wilayah Sumatera Utara. Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Badan POM Nomor 22 Tahun 2020, UPT BPOM mempunyai tugas melaksanakan tugas teknis operasional di bidang pengawasan obat dan makanan pada wilayah kerja masing-masing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BBPOM Medan memiliki tugas utama dalam memastikan keamanan, mutu, dan manfaat produk-produk tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kegiatan yang dilakukan meliputi pengawasan pre-market dan post-market, pemeriksaan laboratorium, sertifikasi produk, serta edukasi dan penyuluhan kepada masyarakat dan pelaku usaha.

Sebagai lembaga pengawas, BBPOM Medan menghadapi tantangan besar dalam menjalankan tugasnya mengingat tekanan tinggi terkait tenggat waktu yang ketat serta kompleksitas produk yang harus diawasi. Keberhasilan lembaga ini dalam memastikan produk yang beredar aman sangat bergantung pada keahlian dan profesionalisme pegawai yang ada. Oleh karena itu, BBPOM perlu memastikan bahwa setiap anggotanya memiliki keterampilan yang sesuai, mampu bekerja di

bawah tekanan, serta siap untuk beradaptasi dengan perkembangan yang ada. Pengelolaan SDM yang tepat di BBPOM akan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan pengawasan yang optimal serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Akan tetapi, dalam praktiknya BBPOM Kota Medan menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM yang perlu perhatian lebih. Organisasi pemerintahan harus memastikan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai tinggi, karena hal ini merupakan syarat untuk meningkatkan produktivitas, responsivitas, kualitas dan layanan (Al-jihad & Jaenab, 2021).

Menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja ialah suatu perasaan positif seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya. Artinya seseorang dengan perasaan positif terhadap pekerjaannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sementara seseorang dengan perasaan negatif memiliki tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, namun karakteristik atau kepribadian seseorang juga berperan didalamnya. Kepuasan juga berdampak pada kondisi psikologis individu tetapi juga sangat menentukan tingkat produktivitas, bekerja lebih optimal dan mempertahankan kualitas pelayanan. Locke (1976) menegaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara harapan individu dan kenyataan yang diterima di tempat kerja. Jika pegawai merasa bahwa harapan mereka terpenuhi, maka akan muncul kepuasan sebaliknya, ketidaksesuaian antara ekspektasi dan kenyataan dapat menimbulkan ketidakpuasan serta menurunkan motivasi kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, memperkuat kolaborasi antartim, serta meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap institusi. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap proaktif, semangat kerja yang berkelanjutan, serta keterlibatan tinggi dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun organisasi, seperti meningkatnya absensi, penurunan kualitas layanan, hingga potensi konflik internal. Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu kesejahteraan psikologis pegawai dan sangat berkaitan bagaimana mereka berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai menjadi prioritas penting bagi organisasi, terutama di sektor pelayanan publik yang langsung berinteraksi dengan masyarakat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di BBPOM, ditemukan indikasi perilaku yang mencerminkan ketidakpuasan kerja di kalangan pegawai. Fenomena tersebut terlihat dari beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu menunjukkan sikap kurang sigap dalam menjalankan tugas, sering terlihat melakukan aktivitas pribadi, seperti menggunakan ponsel atau berbincang dengan rekan kerja, meskipun berada di tengah jam kerja. Peneliti juga mengamati adanya pegawai yang terlihat dengan wajah yang murung dan kelelahan. Situasi ini dialami langsung oleh peneliti saat menanyakan informasi di lokasi, perilaku tersebut muncul karena adanya indikasi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai BBPOM.

Fenomena tersebut sejalan dengan ciri-ciri pekerja yang kurang puas terhadap pekerjaannya menurut Herzberg (dalam Hurriyati, 2017) adalah perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk

bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2016) bahwa pegawai yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mengalami frustrasi, cepat lelah, bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Salah satu faktor yang sangat memengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja (Kartanto, 2019). Beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai kapasitas dapat menimbulkan tekanan, kelelahan, dan penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai BBPOM Kota Medan, beberapa pegawai mengungkapkan bahwa mereka sering kali harus menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitas ideal karena jumlah tenaga kerja yang terbatas, lebih tepatnya kekurangan SDM. Setiap individu dituntut untuk menangani lebih banyak tugas dibandingkan dengan yang seharusnya. Hal ini menyebabkan meningkatnya tekanan kerja dan kelelahan fisik maupun mental, beban kerja yang berlebihan juga memaksa banyak pegawai untuk bekerja lembur, beberapa di antara mereka bahkan terpaksa membawa pekerjaan ke rumah demi memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan.

Beban kerja merupakan suatu fenomena yang dekat hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai, jika seorang pegawai diberikan beban kerja tidak seperti biasanya, maka hasilnya akan kurang maksimal karena ia harus mengerjakan beberapa pekerjaan secara bersama dengan tenggat waktu yang sangat terbatas. Untuk menghindari hal tersebut, diperlukan adanya pembagian tugas yang

diberikan harus adil dan seimbang dengan kemampuan pegawai (Wahyuningsih, dkk., 2021).

Menurut Hart & Staveland (1988) menjelaskan bahwa beban kerja mental merupakan hasil dari interaksi antara tuntutan tugas, sumber daya individu, dan strategi yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi tuntutan tugas dan semakin rendah sumber daya yang dimiliki, maka semakin tinggi tekanan yang dirasakan. Sementara Schaufeli & Bakker (2004) dalam teori *Job Demands-Resources (JD-R)* model menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki pegawai sangat menentukan tingkat kepuasan kerja. Jika tuntutan pekerjaan tinggi tetapi sumber daya yang diberikan tidak memadai, maka pegawai akan mengalami stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja.

Barahama (2019) rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh jumlah tenaga yang tidak sesuai, karena ketidaksesuaian hal tersebut di sehingga menyebabkan adanya beban kerja meningkat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Pada penelitian sebelumnya oleh Henita (2019) bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi terhadap penurunan motivasi dan kesejahteraan pegawai di instansi pemerintahan.

Selain beban kerja yang tinggi, pegawai BBPOM juga menghadapi permasalahan terkait kompensasi yang dianggap tidak sebanding dengan tanggung jawab yang mereka emban. Ketidakadilan dalam pembagian kompensasi ini dapat menurunkan semangat kerja pegawai, karena mereka merasa usaha yang mereka lakukan tidak dihargai secara proporsional. Ketidakseimbangan antara beban kerja

yang tinggi dan penghargaan yang diterima memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan pegawai yang mana pegawai yang merasa beban kerjanya tidak seimbang dengan imbalan yang diterima cenderung kehilangan semangat untuk memberikan kinerja terbaik. Kondisi ini tentunya akan berdampak negatif pada kinerja individu maupun tim secara keseluruhan, ketika pegawai merasa tidak puas bukan hanya produktivitas yang menurun namun juga kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat akan terpengaruh.

Menurut Adams (1965) dalam teori keadilan (*equity theory*) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi pegawai terhadap keseimbangan antara usaha yang mereka lakukan dan imbalan yang mereka terima. Jika pegawai merasa bahwa beban kerja yang mereka tanggung lebih besar dibandingkan dengan imbalan yang diberikan, maka mereka cenderung mengalami ketidakpuasan kerja. Locke (1976) menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul ketika ada keseimbangan antara harapan individu dan kenyataan yang diterima di tempat kerja. Jika pegawai merasa bahwa ekspektasi mereka terhadap pekerjaan terpenuhi, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara harapan dan realitas kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan motivasi kerja.

Di samping itu, beberapa pegawai BBPOM Kota Medan juga mengungkapkan bahwa keterbatasan fasilitas seperti jaringan internet yang lambat sering menjadi hambatan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan efektif. Kondisi ini berdampak produktivitas mereka terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan akses data atau penggunaan sistem online yang cepat dan efisien. Meskipun BBPOM telah menyediakan kotak saran sebagai wadah untuk menampung aspirasi dan keluhan pegawai, efektivitas sistem ini masih

dirasakan kurang optimal. Banyaknya tugas yang tertunda dan lambatnya tindak lanjut terhadap keluhan pegawai menunjukkan bahwa aspirasi mereka belum sepenuhnya mendapat perhatian yang serius. Hal ini dapat menyebabkan frustrasi di kalangan pegawai dan mengurangi rasa keterlibatan mereka dalam organisasi pemerintahan agar sistem saran ini lebih efektif, perlu adanya tindak lanjut yang lebih cepat dan perhatian yang lebih besar terhadap kebutuhan serta aspirasi pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan responsif.

Hal ini sejalan dengan teori dua faktor dari Herzberg (dalam Andriani & Widiawati, 2017) faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja (*motivator*) dan faktor-faktor yang mencegah ketidakpuasan kerja (*hygiene*). Faktor *hygiene*, seperti kebijakan instansi, supervisi, kondisi kerja, dan gaji, tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja tetapi ketidakhadirannya dapat menyebabkan ketidakpuasan. Sebaliknya, faktor *motivator*, seperti prestasi, pengakuan dan tanggung jawab, berkontribusi langsung pada peningkatan kepuasan kerja. Ketika faktor-faktor dasar ini tidak terpenuhi, pegawai cenderung merasa frustrasi dan kurang termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Pada fenomena yang terjadi di BBPOM Kota Medan, kondisi beban kerja yang dihadapi pegawai menunjukkan tantangan yang cukup besar yang mana salah satu faktor utama penyebabnya adalah jumlah pegawai yang tidak mencukupi untuk menangani seluruh tugas yang ada. Akibatnya sebagian pegawai terpaksa menangani lebih banyak tugas daripada kapasitas ideal mereka yang berdampak kinerja mereka secara keseluruhan.

Beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu faktor yang paling sering diidentifikasi sebagai penyebab turunnya kepuasan kerja. Menurut penelitian Hikmat & Abdul (2019), beban kerja yang tidak terkelola dengan baik atau terlalu berat dapat berdampak pada kondisi psikologis pegawai, seperti meningkatnya tingkat stres dan kelelahan. Ketika individu merasa tertekan dengan tugas yang menumpuk atau tidak sesuai dengan kapasitasnya, hal ini dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Tidak jarang pula beban kerja yang berlebihan membuat pegawai merasa dihargai secara kurang karena kontribusi yang mereka berikan tampaknya tidak diimbangi dengan penghargaan yang setara.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti “Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Kota Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Kota Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Kota Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Kota Medan. Dengan asumsi semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Kota Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diambil dalam penelitian ini yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan memperkaya penelitian yang telah ada sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang hendak melakukan penelitian pada objek masalah yang sama dengan ruang lingkup pembahasan yang lebih luas serta menambah wawasan tentang hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja pegawai dan sebagai penerapan ilmu yang telah diperoleh khususnya bidang psikologi industri dan organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan membantu BBPOM Kota Medan dalam merumuskan strategi manajemen beban kerja yang lebih efisien untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar evaluasi sistem kerja yang ada,

membantu dalam penyusunan kebijakan pengembangan pegawai, serta menciptakan pembagian kerja yang lebih merata. Dengan pendekatan yang lebih terarah, instansi dapat mendukung terciptanya budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi pegawai, serta menjaga kualitas pelayanan yang optimal bagi masyarakat.

2) Bagi Pegawai

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai bagaimana beban kerja berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam konteks lingkungan kerja di BBPOM Kota Medan. Pemahaman ini diharapkan dapat membantu pegawai dalam mengevaluasi beban kerja yang mereka alami serta memahami faktor-faktor yang dapat mendukung kepuasan kerja mereka. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi organisasi pemerintahan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, mendukung karier, serta meningkatkan semangat kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja ialah suatu perasaan positif seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya. Artinya, seseorang dengan perasaan positif terhadap pekerjaannya memiliki Tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, namun karakteristik atau kepribadian seseorang juga berperan didalamnya.

Menurut Busch (dalam Sutrisno, 2018) Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang ditunjukkan terhadap pekerjaannya. Menurut Steve M. Jex (dalam Paparangg dkk., 2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melalui berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan

Menurut Sunyoto (dalam Mukhta, 2019) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Priansa (dalam Wijaya., dkk 2020) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil

interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Luthans (dalam Fitrahayu, 2017) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi yang menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Menurut Siagian (2017), kepuasan kerja merupakan pandangan seseorang, baik yang bersifat positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko (dalam Insan & Zusmawati, 2023) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan pegawai yang menyenangkan, dan perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya.

Menurut Bismala kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau responden emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Ghozali (dalam Wijaya, 2018) kepuasan kerja adalah kondisi yang menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

Menurut Darmawan (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai kondisi perasaan pegawai tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan kepuasan untuk menjalankan pekerjaannya dengan memperoleh hasil kerja dan suasana lingkungan kerja yang baik. Seorang

pegawai akan mencapai kepuasan kerja ketika apa yang dikerjakan mencapai hasil yang maksimal dan sesuai harapan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya yang muncul dari evaluasi atas pengalaman kerja, lingkungan kerja, serta hasil yang diperoleh.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Menurut Roelen (2008) adalah:

1) *Workload* (Beban Kerja)

Beban kerja adalah tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu serta banyaknya tugas yang dimiliki oleh pegawai. Beban kerja mencakup berbagai variabel yang mencerminkan jumlah atau kesulitan suatu pekerjaan seseorang.

2) *Work Content*

Konten kerja merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan atau tugas tersebut. Pekerjaan yang berulang dapat membuat tidak ada variasi yang mengasah keterampilan.

3) *Autonomy*

Otonomi kerja adalah suatu tingkat kebebasan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

4) *Growth/Development*

Hubungan interpersonal yang baik dapat mendukung suasana kerja yang positif.

5) *Financial Reward*

Faktor finansial yang dapat berupa upah, gaji yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, serta tunjangan.

6) *Promotion*

Promosi merupakan perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sebagai imbalan karena prestasi kerjanya yang baik, masa kerjanya yang lama, dan lainnya.

7) *Supervisor*

Kemampuan dari pengawas dalam memberikan dukungan. Supervisi keperawatan adalah suatu kegiatan profesional dalam pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh kepala ruangan, yang meliputi fungsi formatif, restorative, dan normative, serta bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

8) *Communication*

Pihak atasan mau mendengar dan memahami pendapat atau prestasi kerja pegawai. Komunikasi merupakan hal penting dalam faktor kepuasan kerja, seperti pengetahuan tentang suatu kegiatan di organisasi pemerintahan serta memiliki rasa percaya diri yang berhubungan dengan manajemen organisasi pemerintahan.

Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang menurut Nasution (2018) adalah:

1) *Keterlibatan Kerja*

Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Salah

satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi.

2) Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Semakin banyak beban kerja yang diemban oleh pegawai akan semakin meningkatkan kinerja bagi pegawai yang bersangkutan. Maka, semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi beban kerja, konten kerja, otonomi, pengembangan dan pertumbuhan, imbalan finansial, promosi, supervisi, komunikasi, keterlibatan kerja, serta budaya organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada aspek finansial, tetapi juga pada lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan peluang berkembang dalam organisasi.

2.1.3 Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2021) ciri-ciri Kepuasan Kerja adalah:

- 1) Pegawai menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi pemerintahan, kepuasan kerja akan menumbuhkan rasa keterikatan emosional pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja.
- 2) Perilaku produktif dan bertanggung jawab, pegawai yang puas akan bekerja lebih efisien, produktif, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.
- 3) Tingkat stres kerja rendah, pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung tidak merasa tertekan dan dapat mengatasi tekanan dengan lebih baik.
- 4) Menampilkan rasa antusias dalam menyelesaikan tugas, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas.

Beberapa ciri-ciri pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi Menurut Herzberg (dalam Riggio, 2009) antara lain:

- 1) Mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja.
- 2) Merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaannya, yaitu dengan datang tepat waktu tidak terlambat dan melaksanakan apel pagi.
- 3) Melaksanakan tugas disatuannya masing masing.

Menurut Sutrisno (2018) ciri-ciri Kepuasan Kerja adalah:

- 1) Pegawai jarang mengeluhkan pekerjaan, ketika pegawai merasa puas, mereka tidak merasa terbebani dengan tugas yang diberikan dan cenderung lebih menerima pekerjaan tersebut.

- 2) Kinerja cenderung stabil atau meningkat, pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih stabil.
- 3) Kehadiran kerja lebih konsisten, kepuasan kerja sering kali mengarah pada rendahnya tingkat absensi. Pegawai yang puas lebih berkomitmen untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya.
- 4) Terjalin hubungan kerja yang positif dengan kolega dan atasan, kepuasan kerja juga mencakup hubungan interpersonal yang baik, yang dapat meningkatkan semangat dan kolaborasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri pegawai/pegawai yang memiliki kepuasan kerja adalah rasa memiliki terhadap organisasi pemerintahan, perilaku produktif dan bertanggung jawab, serta tingkat stres kerja yang rendah.

2.1.4 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (1997) terdapat beberapa aspek-aspek kepuasan kerja, yakni:

1) Gaji

Kepuasan pegawai dihubungkan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang sepadan. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakan.

2) Promosi

Kebijakan promosi hendaknya diterapkan secara adil agar setiap pegawai yang bekerja dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kariernya.

3) Supervisi

Pegawai merasa lebih nyaman bekerja dengan atasan yang memberikan dukungan, mengapresiasi kinerja, bersikap bersahabat dan hangat. Sebaliknya, atasan yang otoriter atau acuh tak acuh dapat menurunkan kenyamanan kerja.

4) Tunjangan Tambahan

Aspek ini melihat sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan diberikan secara adil dan sebanding.

5) Penghargaan

Pengabdian dan kerja keras pegawai untuk kemajuan instansi atau organisasi pemerintahan seharusnya dihargai sebagaimana mestinya agar mereka merasa dihargai dan termotivasi.

6) Prosedur dan Peraturan Kerja

Berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja yang berkaitan kepuasan kerja individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7) Rekan Kerja

Hubungan antara pegawai dan rekan kerja yang baik, seperti saling melengkapi, rukun dan memberikan dukungan, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

8) Jenis Pekerjaan

Aspek ini mencakup beban kerja pegawai, tanggung jawab, kompleksitas tugas, serta kesempatan untuk mendapatkan variasi pekerjaan dan rekreasi.

9) Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam instansi membantu pegawai memahami tugas, kewajiban, serta informasi penting lainnya. Komunikasi yang baik juga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahpahaman di tempat kerja.

Sedangkan Menurut Tasios & Giannouli (2017) terdapat beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu:

1) Sifat Pekerjaan (*Work*)

Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan hati nurani dan dapat dinikmati oleh pegawai.

2) Gaji (*Pay*)

Imbalan finansial yang diterima pegawai sebagai kompensasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

3) Promosi (*Promotion*)

Kesempatan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai untuk meningkatkan jabatan atau posisi dalam organisasi pemerintahan.

4) Supervisi (*Supervision*)

Dukungan dan pengawasan yang diberikan oleh atasan dalam bentuk bimbingan teknis dan kompetensi terkait tugas yang diberikan.

5) Rekan Kerja (*Co-workers*)

Hubungan dan kerjasama dengan sesama pegawai dalam lingkungan kerja yang memiliki semangat dan kompetensi untuk bekerja bersama-sama.

Berdasarkan Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek yang mendukung kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, tunjangan, penghargaan, jenis pekerjaan, prosedur kerja dan komunikasi.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Michael G (dalam Skandar & Sembada, 2017) beban kerja adalah suatu kondisi di mana pegawai merasakan tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan mereka akibat ketidakcocokan antara kemampuan individu dan tuntutan yang diberikan oleh organisasi. Ketika pegawai menganggap pekerjaan mereka sebagai beban, hal ini dapat mengakibatkan perilaku yang tidak efektif, seperti menurunnya motivasi, malas, atau menghindari tugas.

Menurut Tarwaka beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress (Mutiara, 2021).

Menurut R. A. Simanjuntak (Hidayati & Mulyana , 2021) Beban kerja juga dapat diartikan sebagai konsekuensi dari aktivitas pelaksanaan tugas yang telah diberikan, dimana aktivitas dalam bekerja tidak hanya melibatkan fisik saja namun juga melibatkan Aktivitas mental ini meliputi unsur berfikir, mengingat, persepsi,

dan interpretasi. Sementara menurut Supriyadi beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Munandar menyatakan beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Paulina dkk., 2022).

Menurut Omar menyatakan bahwa Apabila pegawai mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja (Noor dkk., 2023). Menurut Krisdianto dkk Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Menurut Harini dkk Beban kerja juga merupakan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu (Alaina & Darul Fadli , 2024).

Menurut Irzal (dalam Taufik dkk., 2023) beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut yang jika berlebihan akan menurunkan kualitas hidup dan kualitas kerja orang tersebut serta mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan hambatan bagi pegawai dalam memberikan hasil kerja terbaiknya kepada instansi karena besaran pekerjaan atau besarnya tuntutan pekerjaan yang harus dipikul oleh seseorang dimana pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dan waktu yang diberikan terlalu minim sehingga dapat menyebabkan ketegangan dalam diri pegawai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, yang apabila melebihi kapasitas fisik maupun mental dapat menyebabkan tekanan, kelelahan, hingga stres kerja.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (dalam Hartadi, 2020) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan beban kerja yang berasal dari luar tubuh seseorang seperti tugas, organisasi pemerintahan, maupun lingkungan pekerjaan. Adapun ketiga aspek tersebut dikenal juga dengan sebutan stressor.

a. Tugas/task

Segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan baik yang bersifat fisik maupun mental termasuk didalam tugas/task. Tugas fisik dapat berupa mengangkat, mendorong, sikap kerja, tata ruang dan lain-lain. sedangkan tugas mental dapat berupa kompleksitas atau tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab pekerja dan lain-lain.

b. Organisasi Pemerintahan

Dalam hal ini suatu organisasi pemerintahan dapat mempengaruhi beban kerja seseorang seperti, durasi waktu kerja, durasi waktu istirahat, shift kerja, sistem gaji, penjadwalan pekerja, model struktur organisasi pemerintahan, pelimpahan tugas dan wewenang dan lain-lain.

c. Lingkungan Kerja

Adanya lingkungan kerja akan memberi beban tambahan kepada pekerja, lingkungan tersebut dapat berupa: Lingkungan kerja fisik seperti mikroklimat (kelembaban udara, kecepatan rambat udara, suhu radiasi), intensitas penerangan, intensitas kebisingan, vibrasi mekanisme dan tekanan udara. Lingkungan kerja biologis berupa virus, bakteri, parasit dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi berupa debu, gas pencemar udara, uap logam dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis berupa pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antar pekerja, hubungan atasan dan bawahan, pekerjaan dengan keluarga, serta pekerjaan dengan lingkungan sosial.

2) Faktor Internal

Faktor internal beban kerja terjadi akibat adanya respon dari dalam diri seseorang terhadap adanya beban kerja eksternal. Respon yang berupa reaksi dari diri seseorang sering disebut juga dengan strain. Penilaian terhadap berat atau ringannya strain dapat dilakukan secara objektif dengan cara melihat perubahan yang terjadi pada reaksi fisiologis maupun subjektif dengan melihat yang terjadi pada reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Oleh karena itu, respon secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Adapun aspek yang termasuk dalam faktor internal meliputi:

- a. Faktor Somatis seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan status gizi.
- b. Faktor Psikis yang meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Menurut Irawati & Carollina (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1) Faktor Eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Seperti:

a. Tugas

Ini memberikan informasi seperti lokasi tempat kerja, desain ruang kerja, lingkungan kerja, pengaturan kerja, mode transportasi dan lingkungan kerja. Tugas mental bertanggung jawab untuk menentukan tanggung jawab pekerjaan, kompleksitas pekerjaan dan emosi yang terkait dengan pekerjaan.

b. Organisasi Pemerintahan Kerja

Ini berkaitan dengan waktu siang hari, pergeseran, perubahan yang sedang dipraktikkan dan pergeser yang sedang dikerjakan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam konteks ini memiliki potensi untuk menyebabkan stres, termasuk tetapi tidak terbatas pada lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja mineral, lingkungan pekerjaan pada tingkat biologis dan lingkungan kerja pada tingkat psikologis.

2) Faktor Internal

Faktor internal adalah mengacu pada faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai akibat dari respons terhadap rangsangan eksternal dan memiliki potensi untuk muncul sebagai faktor stress mencakup:

- a. Faktor Somatik (gender, usia, ketinggian, status gizi, kondisi kesehatan dan lain-lain).
- b. Faktor Psikologis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain-lain).

2.2.3 Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Wulandari (dalam Diana, 2019) aspek-aspek beban kerja terbagi tiga, yaitu:

1) Beban Kerja Fisik

kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga "*manual operation*" dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga. penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode objektif, yaitu metode penilaian langsung dan metode tidak langsung.

2) Beban Kerja Mental/Psikis

Setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang lampau. Evaluasi beban kerja mental merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keselamatan yang lebih baik ditempat

kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi.

3) Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:

a. Pekerjaan yang Dilakukan Berulang (*Repetitif*)

Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama. Pekerjaan yang relatif memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat pegawai bosan dan akhirnya lengah.

b. Pekerjaan yang Dilakukan tidak berulang (*nonrepetitif*)

Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administrative dan pegawai yang beraktivitas dibalik meja.

Sedangkan aspek-aspek Beban Kerja menurut Gawroon (2008) adalah:

1) Beban waktu

Menggambarkan jumlah waktu yang digunakan individu dalam melakukan persiapan, pelaksanaan dan pengecekan pekerjaannya.

2) Beban pikiran

Menggambarkan upaya mental (pikiran) yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti, mengingat informasi, pengambilan keputusan dengan baik.

3) Beban psikologis

Menggambarkan beban psikologis pada individu seperti rasa lelah, cemas dan putus asa dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek aspek beban kerja meliputi beban fisik, mental, waktu, pikiran dan psikologis. Beban fisik berkaitan dengan energi tubuh, sedangkan beban mental melibatkan proses kognitif seperti persepsi dan pengambilan keputusan. Beban waktu mencakup pengelolaan pekerjaan repetitif dan non-repetitif. Beban pikiran menuntut ketelitian dan pengambilan keputusan yang baik, sementara beban psikologis mencakup dampak emosional seperti kelelahan dan kecemasan.

2.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (dalam Harini dkk., 2018) menjelaskan indikator beban kerja sebagai berikut:

1) Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya. mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4) Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan indikator beban kerja menurut Hart dan Staveland (dalam Budiasa I., 2021) terdiri atas enam indikator sebagai berikut:

1. Permintaan fisik (*Physical demand*)

Besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas.

2. Upaya (*Effort*)

Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa pegawai.

3. Permintaan mental (*Mental demand*)

Besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari.

4. Permintaan sementara (*Temporal demand*)

Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.

5. Tingkat frustrasi (*Frustration level*)

Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman dan kepuasan diri yang dirasakan.

6. Kinerja (*Performance*)

Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kerja ini adalah Indikator beban kerja mencakup aspek fisik, mental, emosi, waktu dan kondisi kerja yang saling berinteraksi. Beban kerja dapat dirasakan berat jika target, standar, atau tuntutan sulit dicapai, disertai tekanan waktu yang tinggi atau tingkat frustrasi yang meningkat. Sebaliknya, beban kerja dianggap ringan jika individu mampu mengelola semua tuntutan tersebut dengan baik.

2.2.5 Dampak Beban Kerja

Ada beberapa dampak yang timbul dari pemberian beban kerja pegawai menurut Harras, dkk (dalam Indra, 2024) yaitu:

1) Tidak fokus dalam bekerja

Artinya banyaknya pekerjaan, kesulitan pekerjaan dan tuntutan pekerjaan dapat membuat pikiran pegawai menjadi kacau. Sementara pikiran manusia memiliki Batasan sehingga hal ini dapat menyebabkan pegawai menjadi kurang fokus dalam bekerja dan sulit untuk berpikir jernih.

2) Perasaan tertekan

Beban kerja juga berdampak pada perasaan hati yang tertekan dalam diri pegawai. Hal ini karena walaupun pekerjaan yang diberikan cenderung sulit atau banyak, pegawai harus tetap dapat menyelesaikan pekerjaan

tersebut. Dampaknya pegawai terkadang sulit untuk mengontrol emosinya dan dapat berdampak buruk bagi lingkungan kerjanya karena dapat menimbulkan konflik dan dapat membuat pegawai menjadi lebih sensitif. Kondisi ini tentu akan berdampak buruk bagi pegawai karena bisa menciptakan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan bagi rekan kerja dan membuat output kerja kurang maksimal.

2.2.6 Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional individu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan para pegawai terhadap pekerjaannya yang berupa reaksi dari faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di tempat kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja (Kartanto, 2019).

Beban kerja yang tinggi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, terutama dalam konteks sektor layanan publik. Mereka menemukan bahwa pekerja yang mengalami beban kerja berlebih cenderung merasa tertekan dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Namun, kepuasan kerja dapat meningkat jika ada dukungan sosial dan pengelolaan beban kerja yang baik (Mutiara, 2021).

Menurut Yuananda dan Indriati (dalam Priatmoko & Ahsani, 2024) Beban kerja yang tidak seimbang akan berdampak pada rasa stres, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negatif yaitu ketidakpuasan kerja yang rendah. Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada kepuasan pegawai. Pegawai akan mengalami kelelahan, stress bila beban kerja yang

diberikan melebihi kemampuan pegawai, akibatnya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Paijan & Putri, 2019).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ningsih (2012), dengan judul Hubungan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, di mana beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian oleh Ajeng Setianingsih (2023), dengan judul Hubungan Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS dan non-PNS di Pusat Pelayanan Kesehatan Pegawai Provinsi DKI Jakarta. Dengan metode kuantitatif *cross-sectional*, sampel terdiri dari 45 pegawai PNS dan 38 non-PNS yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, baik pada PNS ($p=0,016$) maupun non-PNS ($p=0,000$), artinya semakin tinggi beban kerja, kepuasan kerja cenderung menurun. Sebaliknya, motivasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pada PNS ($p=0,049$) dan non-PNS ($p=0,046$), yang berarti semakin tinggi motivasi, semakin puas pegawai dalam bekerja.

Penelitian oleh Henita (2019) dengan judul Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bandar Lampung bertujuan untuk menganalisis hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Menggunakan metode

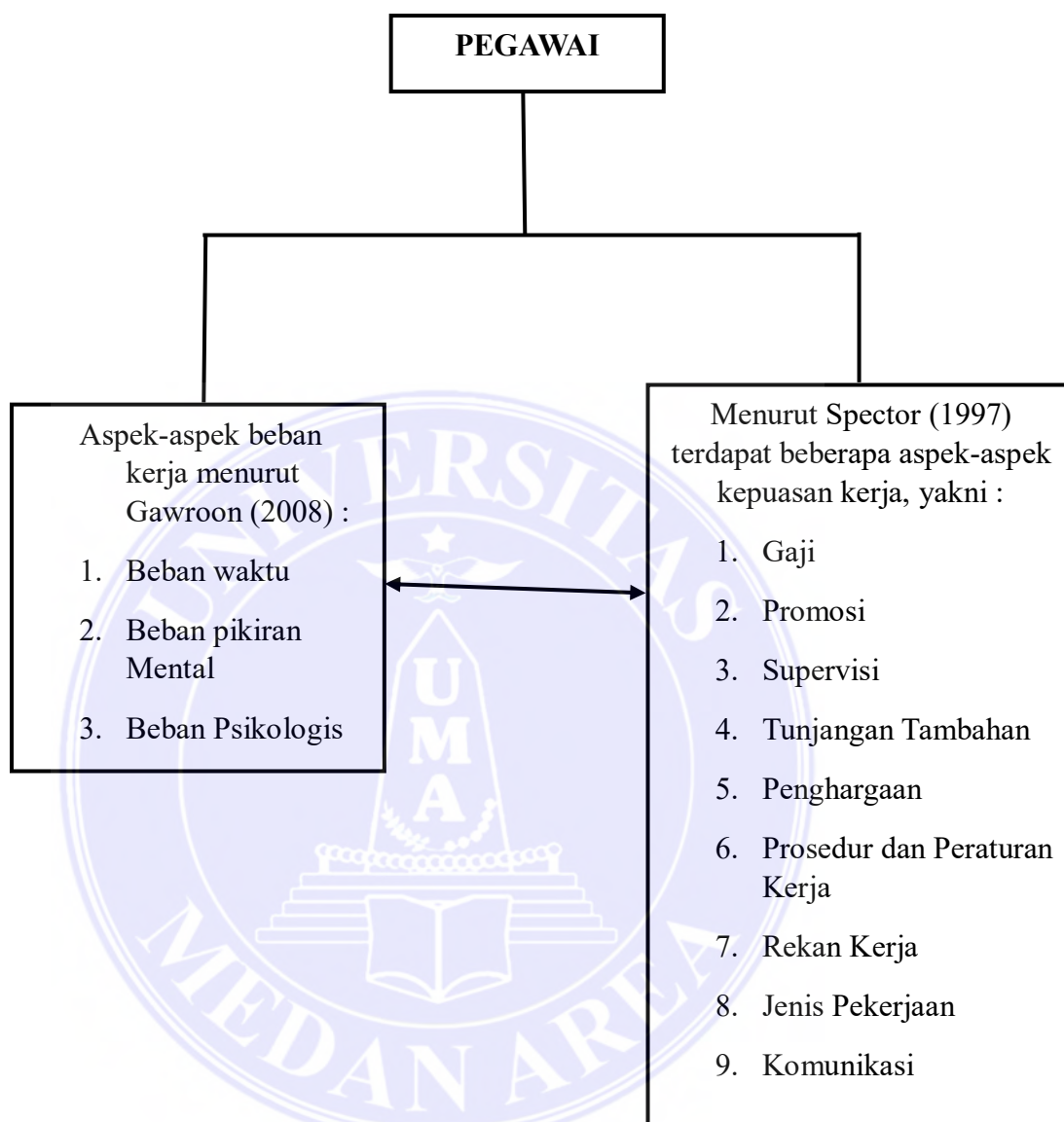
kuantitatif deskriptif korelasional, penelitian ini melibatkan pegawai dinas terkait sebagai sampel yang dipilih secara purposive sampling, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja pegawai, yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini menunjukkan perlunya pengelolaan beban kerja yang lebih baik agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu Penelitian akan dilaksanakan pada tanggal 24 April 2025 s/d 6 Mei 2025. Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) di Jalan Willem Iskandar No.2 Kenangan Baru, Medan Estate Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku tulis, internet dan pulpen yang digunakan oleh peneliti. Sementara itu, alat yang dipakai dalam penelitian ini adalah laptop serta berbagai perangkat lunak, seperti Microsoft Office dan SPSS versi 29.0 *for windows*.

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimana penelitian ini menekankan pada analisis data numerik dan pengujian hipotesis. Metode penelitian kuantitatif dinamakan juga metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian (Sugiyono, 2019). Metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme yang memandang realitas dapat diukur dan dianalisis secara objektif.

Jenis penelitian yang diterapkan peneliti untuk penelitian ini ialah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Dari teori

tersebut, penelitian ini akan mengkaji terkait hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di BBPOM Kota Medan.

Pendekatan kuantitatif peneliti pilih dikarenakan, kuantitatif sesuai untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, serta memungkinkan generalisasi temuan penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2019) metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis.

3.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : Beban Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tujuan dari operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan secara rinci dan mempermudah pemahaman tentang variabel-variabel yang diteliti, yaitu beban kerja dan kepuasan kerja pegawai BBPOM Kota Medan. Dengan mendefinisikan variabel secara operasional, peneliti dapat mengukur dan menganalisis hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja secara lebih akurat. Untuk definisi, dijelaskan secara detail sebagai berikut ini:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui skala berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Spector (1997) yaitu: gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan,

prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, serta komunikasi.

2. Beban Kerja

Persepsi individu terhadap tekanan pekerjaan yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dan kemampuan individu, baik secara waktu, pikiran, maupun psikologis. Beban kerja diukur menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek beban kerja menurut Gawroon (2008) yaitu: aspek beban waktu, aspek beban pikiran dan aspek beban psikologis.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologis yang berbentuk skala likert dengan beberapa pilihan dengan empat alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Metode skala digunakan mengingat data yang ingin diukur berupa konstruk atau konsep psikologi yang dapat diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk item-item pernyataan (Azwar, 2015).

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Kepuasan Kerja dan juga skala Beban Kerja. Skala merupakan instrumen ukur berupa perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Pengertian lain dari skala merupakan sekumpulan stimulus berupa aitem yang hanya bermanfaat ketika respon yang diberikan oleh subjek

adalah respon yang memang sesuai dengan keadaan dirinya yang sesungguhnya (Azwar, 2015). Metode skala yang digunakan terdiri dari 2 jenis skala yaitu skala untuk mengukur Kepuasan Kerja yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek dari Kepuasan Kerja dan skala untuk mengukur Beban Kerja yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek dari Beban Kerja.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Kota Medan dengan jumlah 119 orang.

Berikut adalah data populasi pegawai di BBPOM Kota Medan:

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No.	Populasi Penelitian	
	Jabatan/Posisi	Jumlah Pegawai
1	Tata Usaha	18
2	Pengujian	46
3.	Penindakan	18
4.	Pengawasan	18
5.	Infokom	19
Total		119

Dari tabel di atas, total populasi dalam penelitian ini adalah 119 pegawai, yang seluruhnya merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

3.4.1 Sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik proportional random sampling. Menurut Sugiyono (2019) proportional random sampling adalah teknik pengambilan sampel secara acak dengan cara memperhatikan proporsi jumlah subjek dalam setiap kelompok atau strata di dalam populasi. Teknik ini digunakan agar perwakilan dari setiap kategori pegawai tetap seimbang dalam penelitian ini.

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 119 orang, peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 92 pegawai BBPOM Kota Medan yang berstatus PNS. Sampel dipilih secara acak dengan mempertimbangkan proporsi jumlah pegawai di setiap divisi agar masing-masing bagian dapat terwakili secara adil. Dengan demikian, pembagian sampel dilakukan sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Proporsi Sampel Penelitian

No.	Populasi dan Sampel Penelitian			
	Jabatan/Posisi	Jumlah Pegawai	Proporsi (%)	Jumlah Sampel
1.	Tata Usaha	18	15.13%	14
2.	Pengujian	46	38.66%	36
3.	Penindakan	18	15.13%	14
4.	Pengawasan	18	15.13%	14
5.	Infokom	19	15.96%	14
Total		119	100%	92

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Administrasi

Langkah awal dalam proses administrasi penelitian ini berkaitan dengan perizinan, khususnya dari BBPOM Kota Medan. Peneliti terlebih dahulu menghubungi pihak instansi secara informal untuk meminta kesediaan mereka dalam pelaksanaan penelitian. Setelah mendapat persetujuan dari BBPOM, peneliti melanjutkan dengan memperoleh surat izin penelitian dan pengambilan data dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Setelah semua persiapan administrasi yang diperlukan telah terpenuhi, peneliti kemudian melaksanakan kegiatan penelitian dan pengumpulan data di BBPOM Kota Medan.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur

Pada saat melakukan persiapan administrasi untuk penelitian, peneliti juga melakukan persiapan alat ukur yang akan digunakan untuk pengumpulan data. Persiapan alat ukur ini dilakukan pada tanggal 17 Februari 2025 – 13 Maret 2025. Peneliti menyusun dua skala utama, yaitu skala kepuasan kerja dan juga skala beban kerja yang didasarkan pada teori relevan. Penyusunan skala ini bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan reliabel mengenai hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di BPOM Kota Medan. Setiap skala disusun dalam format skala Likert, di mana responden diberikan empat pilihan jawaban untuk menilai tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan.

1) Skala Kepuasan Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Spector (1997) yaitu:

gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, serta komunikasi.

Tabel 3.3 Distribusi Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

No.	Aspek Kepuasan Kerja	Indikator	Sebaran Butir Item		Jumlah Item
			Favorable	Unfavorable	
1	Gaji	Kesesuaian gaji dengan kinerja	1	4	2
2	Promosi	Kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi	13	2	2
3	Supervisi	Pengawasan kerja	11	8	2
4	Tunjangan atau Tambahan	Asuransi dan fasilitas	18	10	2
5	Penghargaan	Perasaan dihargai dan diapresiasi	3	9	2
6.	Prosedur dan Peraturan Kerja	Kebijakan dan aturan	7	16	2
7.	Rekan Kerja	Dukungan dan hubungan sosial dari rekan kerja	5	14	2
8.	Jenis Pekerjaan	ketertarikan tugas, variasi, tantangan, dan kesempatan belajar	15	17	2
9.	Komunikasi	Kejelasan informasi dan efektivitas komunikasi	6	12	2
Total			9	9	18

Skoring Skala Likert:

- a) Sangat Setuju (SS) = 4
- b) Setuju (S) = 3
- c) Tidak Setuju (TS) = 2
- d) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Untuk pernyataan unfavorable, skoring dibalik:

- a) Sangat Setuju (SS) = 1
- b) Setuju (S) = 2
- c) Tidak Setuju (TS) = 3
- d) Sangat Tidak Setuju (STS) = 4

Skala kepuasan kerja yang digunakan adalah model skala Likert maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan yang bersifat favorable dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat unfavorable penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

2) Skala Beban Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur tingkat beban kerja pegawai berdasarkan teori Gawroon (2008) yang mencakup tiga aspek utama: beban waktu, beban pikiran, dan beban psikologis.

Adapun skala distribusi beban kerja, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 4 Distribusi Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba

No .	Aspek Beban Kerja	Indikator	Sebaran Butir Item		Jumlah Item
			Favorable	Unfavorable	
1	Beban Waktu	Waktu yang digunakan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, termasuk persiapan, pelaksanaan dan pengecekan pekerjaan	1, 2, 12, 9	18, 6, 3, 20	8
2	Beban Pikiran	Seberapa besar pemikiran, konsentrasi, dan ketelitian yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan, termasuk dalam mengingat informasi dan mengambil keputusan	4, 10, 11, 21	13, 22, 5, 15	8
3	Beban Psikologis	Tingkat tekanan emosional Individu, termasuk kelelahan, kecemasan, stres, dan rasa putus asa yang dirasakan dalam melaksanakan pekerjaan	7, 16, 14, 17	8, 23, 24, 19	8
Total			12	12	24

Skoring Skala Likert:

- a) Sangat Setuju (SS) = 4
- b) Setuju (S) = 3
- c) Tidak Setuju (TS) = 2
- d) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Untuk pernyataan unfavorable, skoring dibalik:

- a) Sangat Setuju (SS) = 1
- b) Setuju (S) = 2
- c) Tidak Setuju (TS) = 3
- d) Sangat Tidak Setuju (STS) = 4

Selanjutnya dilakukan penyusunan aspek aspek beban kerja. kemudian yang menjadi dasar pembuatan alat ukur ini digunakan dalam bentuk skala, yaitu skala beban kerja. skala beban kerja disusun menggunakan skala likert bersifat favorable dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat unfavorable penilaian yang diberikan adalah: Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2. jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum digunakan dalam penelitian, maka alat ukur (skala) terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya (Azwar, 2012).

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data (mengukur) harus benar-benar sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut mampu mencerminkan atau mengukur konstruk yang hendak diteliti secara tepat.

Sebuah alat ukur dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila mampu menjalankan fungsi ukurnya dengan memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dan tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik Korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*, yaitu teknik korelasi yang menghubungkan antara skor masing-masing item dengan skor total skala (Hadi, 2004).

Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas empiris, yaitu validitas yang diperoleh melalui analisis statistik terhadap data lapangan. Validitas ini dievaluasi dengan bantuan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 29.0 *for Windows*, dan setiap butir pernyataan dalam skala dikorelasikan terhadap total skor menggunakan rumus Pearson Product Moment.

Menurut Azwar (2012) suatu item dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi $(r) \geq 0,30$. Sebaliknya, item yang memiliki nilai korelasi di bawah angka tersebut dianggap tidak valid, karena tidak cukup merepresentasikan konstruk yang hendak diukur. Item-item yang tidak valid sebaiknya dikeluarkan dari instrumen agar kemurnian konstruk tetap terjaga dan hasil pengukuran lebih akurat dan andal.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten jika digunakan berkali-kali dalam kondisi yang sama. Menurut Azwar (2015) reliabilitas berkaitan dengan tingkat kepercayaan terhadap hasil pengukuran semakin tinggi reliabilitas, maka semakin kecil kesalahan pengukuran yang mungkin terjadi. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yaitu teknik statistik untuk mengetahui sejauh mana item-item dalam suatu skala menunjukkan konsistensi internal.

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila " r alpha" positif atau r alpha $>$ r tabel. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Program SPSS secara default menggunakan nilai ini (Azwar, 2011).

Untuk melihat suatu data dikatakan reliabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dianggap dapat diterima atau cukup baik, dan nilai diatas 0,8 dianggap baik (Azwar, 2011).

Reliabilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistic Packages For Social Science)* versi 29.0 for windows.

3.7 Teknik Analisis Data

Untuk melihat adanya hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Kota Medan, peneliti menggunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus *product moment* dari *Karl Pearson*. Alasan digunakan nya teknik korelasi disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ini melihat hubungan antara variabel bebas (beban kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja).

Sebelum dilakukan teknik analisis dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap masing-masing variabel penelitian. Uji asumsi yang dimaksud adalah:

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa distribusi data dalam penelitian mengikuti pola distribusi normal. Metode yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) (Nuryadi, dkk., 2017). Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian linearitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dengan kriteria nilai signifikansi untuk *deviation for linearity* lebih dari 0,05 menunjukkan hubungan yang linier.

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan uji korelasi *Product Moment Pearson* guna melihat kekuatan dan arah hubungan antara variabel yang diteliti.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Kota Medan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar $r_{xy} = -0,748$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($< 0,05$). Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang dirasakan, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.
2. Beban kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar 55,9%. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,559 yang mengindikasikan bahwa lebih dari setengah variabel kepuasan kerja berkaitan dengan beban kerja.
3. Hasil perbandingan antara rata-rata empirik dan rata-rata hipotetik menunjukkan bahwa beban kerja tergolong tinggi (mean empirik = 59,17 > mean hipotetik = 50) dan kepuasan kerja tergolong rendah (mean empirik = 38,37 < mean hipotetik = 42,5). Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa pegawai BBPOM Kota Medan menghadapi tingkat beban kerja yang cukup berat, sementara kepuasan kerja yang pegawai rasakan tidak berada dalam kondisi optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka peneliti dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

5.2.1 Saran untuk Pegawai

Bagi pegawai BBPOM Kota Medan, diharapkan dapat meningkatkan manajemen diri dalam menghadapi beban kerja yang ada dengan cara membangun keterampilan pengelolaan waktu, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta berupaya menciptakan suasana kerja yang positif bersama rekan kerja. Pegawai juga diharapkan mampu berkomunikasi secara terbuka dengan atasan terkait kendala atau hambatan yang dirasakan agar dapat segera dicarikan solusi.

5.2.2 Saran untuk BBPOM

Diharapkan pihak BBPOM Kota Medan dapat melakukan pembagian tugas secara merata. Hal ini penting agar pegawai tidak merasa terbebani secara berlebihan yang dapat menurunkan motivasi maupun kepuasan kerja. Selain itu, instansi juga perlu meningkatkan sistem kompensasi dan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi pegawai, serta menyediakan fasilitas pendukung yang memadai.

5.2.3 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan memperluas variabel penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi atau kompensasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan dengan metode campuran (mixed methods) agar hasil yang diperoleh tidak hanya berupa data kuantitatif tetapi juga didukung oleh data kualitatif yang lebih mendalam. Peneliti selanjutnya juga

dapat mempertimbangkan penggunaan populasi yang lebih besar atau objek penelitian di instansi pemerintahan lain, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. (1965). *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press.
- Al-jihad, M., & Jaenab. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Scientific*, 224-238.
- Alaina, S., & Darul Fadli, U. M. (2024). Analisis Beban Kerja Pegawai Pada CV. Petroasia Jaya Utama. *Ekonomika, Manajemen Dan Bisnis, Vol. 3 No. 2*, 124 - 130.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Pegawai Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Administrasi Kantor*, 83-98.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Darferni, M. S. (2015). Perbandingan Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pemerintah dan Non Pemerintah. *Psikologi*, 88-95.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Perawatan Dewasa RSUD GIM Pancaran Kasih Manado. *Keperawatan*, 1-8.
- Budiasa, I. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- C. A. M. Roelen, P. C. Koopmans, & J. W. Groothoff. (2008). Which Work Factors Determine Job Satisfaction. *Work*, 433-439.
- Darmawan, D., Sinambela, E. A., Hariani, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 58-70.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Manajemen Tools*, 193-205.
- Fitrahayu. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo. *Ekonomi dan Bisnis*, 1-11.

- Gawroon, V. (2008). *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook*. Florida: CRC Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro .
- Gujarati, D. (2004). *Basic Econometrics*. Boston: McGraw-Hill Companies.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research* (Edisi Revisi ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Handoko. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai PT.Tata graha. *Internasional Penelitian Teknik dan Manajemen Terkini*, 15-22.
- Hartadi, A. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Faktor Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan DIY. *Albama*, 1-21.
- Hart, & Staveland. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research*. Amsterdam: North-Holland.
- Hasibuan , D. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Aksara Baru.
- Henita, A. R. (2019). Hubungan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Bandar Lampung. *UNILA*, 1-10.
- Hidayati , S. A., & Mulyana , O. P. (2021). Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Produksi PT X. *Psikologi, Vol. 8 No. 2*, 84-93.
- Hikmat, & Abdul. (2019). Hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah. *Keperawatan*, 15-22.
- Hurriyati, D. (2017). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 181-189.
- Indra, M. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja,Kompensasi,Work Life Balance Terhadap Kepuasan Pegawai PT.XYZ. *of Young Entrepreneurs*, 105-119.
- Insan, Z., & Zusmawati. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan . *Ekonomika*, 71-84.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operator Pada PT Giken Precesion Indonesia . *Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 53-58.

- Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. Hoboken, New Jersey, USA: John Wiley & Sons.
- Kartanto, L. (2019). Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance at Tax Consultant Office Lucky Kartanto and Partners in Sidoarjo. *Program and Abstract Book 8th International Borneo Business Conference, Vol 1. No 2*, 53-58.
- Locke, E. (1976). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Meshkati. (2011). *Pengaruh Beban Kerja terhadap tingkat pembebanan kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Mukhtam, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Institute Teknologi dan Bisnis* , 380-394.
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *Economics, Accounting and Business* , 250-260.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Magister Manajemen*, 123-134.
- Ningsih, & K. P. (2012). Hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. *Manajemen dan Bisnis*, 1-10.
- Noor, L. N., Sutrisna , A., & Asyiah , A. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Manuhara, Vol. 1 No.4*, 258-273.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Paijan, & Putri, A. H. (2019). Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Mercubuana, vol.1 No. 5*, 152-165.
- Pambudi, Y. (2017). *Analisis Beban Kerja Pegawai Dengan Metode Full Time Equivalent (Studi Kasus UKM Unlogic Projeck)*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Pratiwi, N., Zulkifli, Derriawan, & Agustinus. (2021). Analisis Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan. *Universitas Pancasila*, 157-171.
- Priatmoko, B. W., & Ahsani , R. F. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Pegawai PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya). *Ekonomi dan Manajemen*, 679-693.

- Paulina Tinambunan, A., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Ekonomi*, Vol. 8 No. 1, 24-33.
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. New York: Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Roelen, C. A. M., K. P. C., & G. J. W. (2008). Which Work Factors Determine Job Satisfaction. *Work*, 445-451.
- Schaufeli, & Bakker. (2004). *Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study*. Hove, East Sussex: Psychology Press.
- Setianingsih, A. (2023). Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai PNS dan Non-PNS. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 171-179.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Skandar, S., & Sembada, G. G. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Administrasi Kantor*, 83-98.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Bisnis dan Pembangunan*, 63-75.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job Descriptive Index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assessment Psychology*, 31-48.
- Taufik, Y., Yap, F. J., & Simanjuntak, F. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Perputaran Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Manuhara*, 230-244.
- Wahyuningsih, S., Maulana, M. A., & Ligita, T. (2021). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap: Literature Review. *Keperawatan Universitas Tanjungpura*, 1-8.

- 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 , 278-288.
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kedaung Medan Industria. *Manajemen*, 17-26.
- Wulandari, S. (2017). Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi di RSUD Dr.Ahmad Mochtar Bukittinggi. *Fakultas Ekonomi Riau*, 954-966.
- Yulita, R., Wahab, W., Menhard, & Irawan, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. *Ambitek*, 125-135.





LAMPIRAN



LAMPIRAN 1
SKALA PENELITIAN

SKALA PENELITIAN

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi Wabarakatuh.

Perkenalkan saya Reni Awaliyah Siregar mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang mengumpulkan data untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi mengenai perilaku kerja pada pegawai di Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan.

Dengan kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak dalam mengisi skala ini. Saya memahami bahwa waktu Bapak/Ibu sangat terbatas. Skala ini bukanlah bentuk penilaian kinerja, melainkan bertujuan untuk mengetahui persepsi dan pengalaman kerja dari Bapak/Ibu. Oleh karena itu, semua jawaban adalah benar selama diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti dalam mendukung kelancaran penelitian ini.

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi skala ini. Semoga waktu dan kebaikan yang telah diberikan menjadi manfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Hormat saya,

Reni Awaliyah Siregar

Identitas Responden

Bagian ini berisi data terkait identitas diri Anda

Petunjuk pengisian: Isilah data dibawah ini dengan tepat dan benar, berilah tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Insial :

Jabatan/Divisi :

Umur :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Petunjuk Pengisian

Berdasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom pernyataan yang paling sesuai pada setiap pernyataan. Peneliti sangat menghargai kejujuran Ibu/Bapak dalam mengisi seluruh pernyataan yang tersedia.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah

Keterangan:

SS : Jika Sangat Setuju
S : Jika Setuju
TS : Jika Tidak Setuju
STS : Jika Sangat Tidak Setuju

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa jumlah tugas yang saya terima melebihi kapasitas saya		✓		

Bila telah selesai, jangan lupa memeriksa kembali, agar tidak ada nomor yang terlewat.

“SELAMAT MENGERJAKAN”

Skala Beban Kerja (x)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan selama jam kerja tanpa perlu melanjutkannya di luar jam kantor				
2	Saya jarang terburu-buru menyelesaikan tugas dalam waktu yang sempit				
3	Saya sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas				
4	Saya mampu membagi fokus dengan baik saat mengerjakan beberapa tugas sekaligus				
5	Saya sering kurang teliti dalam menyelesaikan tugas sehingga cenderung membuat kesalahan				
6	Saya kesulitan mengatur waktu sehingga pekerjaan sering menumpuk dan produktivitas saya menurun				
7	Saya sering merasa frustrasi ketika menghadapi tugas yang rumit atau sulit diselesaikan				
8	Saya tetap percaya diri dalam menyelesaikan tugas meskipun beban kerja meningkat				
9	Saya tetap dapat memanfaatkan waktu istirahat meskipun beban kerja saya tinggi				
10	Saya dapat berkonsentrasi dan berpikir logis meskipun dalam tekanan kerja				
11	Saya dapat mengelola dan mengingat informasi yang banyak dengan baik				
12	Saya tetap dapat menyelesaikan tugas dengan baik meskipun banyak dalam waktu singkat				
13	Saya sering kehilangan konsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan				
14	Saya merasa punya kendali atas tekanan kerja yang saya alami				
15	Saya sering merasa ragu ketika harus mengambil keputusan penting dalam pekerjaan				
16	Saya mampu menjaga semangat kerja meskipun merasa lelah secara emosional				
17	Saya tetap merasa tenang ketika menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi				
18	Saya sering tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan				
19	Saya sering merasa cemas bahkan sebelum memulai pekerjaan				
20	Saya sering harus lembur karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jam kerja				
21	Saya bisa mengambil keputusan secara cepat dan tepat saat dibutuhkan				

22	Saya kesulitan berpikir jernih saat berada di bawah tekanan				
23	Saya kesulitan mengelola kecemasan saat saat menghadapi dedline pekerjaan				
24	Saya tidak memiliki cara tersendiri untuk mengendalikan stres yang muncul akibat pekerjaan				



Identitas Responden

Bagian ini berisi data terkait identitas diri Anda

Petunjuk pengisian: Isilah data dibawah ini dengan tepat dan benar, berilah tanda *checklist* (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Insial :

Jabatan/Divisi :

Umur :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Petunjuk Pengisian

Berdasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom pernyataan yang paling sesuai pada setiap pernyataan. Peneliti sangat menghargai kejujuran Ibu/Bapak dalam mengisi seluruh pernyataan yang tersedia.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah

Keterangan:

SS : Jika Sangat Setuju
S : Jika Setuju
TS : Jika Tidak Setuju
STS : Jika Sangat Tidak Setuju

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya		✓		

Bila telah selesai, jangan lupa memeriksa kembali, agar tidak ada nomor yang terlewat.

“SELAMAT MENGERJAKAN”

Skala Kepuasan Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya dan apa yang saya kerjakan				
2	Kenaikan jabatan di instansi tempat saya bekerja tidak diberikan secara adil kepada seluruh pegawai				
3	Saya merasa dihargai oleh Atasan saya atas kerja keras dan kontribusi saya dalam pekerjaan				
4	Menurut saya gaji yang saya terima tidak sebanding dengan beban kerja yang saya terima				
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang baik kepada saya				
6	Saya merasa Atasan saya dan rekan kerja selalu terbuka dalam menyampaikan informasi yang dibutuhkan				
7	Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok yang diberikan				
8	Atasan saya jarang memberi arahan ketika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan				
9	Saya tidak pernah mendapatkan penghargaan meskipun mencapai target kerja				
10	Fasilitas kantor tempat saya bekerja belum mendukung kebutuhan kerja secara optimal				
11	Atasan saya memberikan umpan balik yang jelas dan membangun terhadap hasil pekerjaan saya				
12	Saran yang saya berikan sering diabaikan oleh atasan saya dan tidak mendapatkan tindak lanjut yang jelas				
13	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan				
14	Sikap acuh antar pegawai membuat suasana kerja terasa kurang nyaman				
15	Pekerjaan saya saat ini membuat saya lebih kreatif				
16	Saya merasa kesulitan dalam menerapkan aturan yang ditetapkan oleh instansi tempat saya bekerja				
17	Pekerjaan saya terasa monoton dan tidak memberikan tantangan baru bagi saya				
18	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dan diberikan secara adil oleh instansi tempat saya bekerja				



LAMPIRAN 2
DATA PENELITIAN

VARIABEL BEBAN KERJA (X)																									
N	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X2	X2	X2	X2	X2	Tot
O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	al
1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	61
2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	64
3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	57
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
5	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	63
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68
7	4	4	4	1	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	75
8	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	64
9	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	64
10	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	60
11	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	58
12	4	3	4	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	72
13	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
14	3	3	2	3	1	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	66
15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	67
16	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	59
17	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	62
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
19	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	80
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
21	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	57
22	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	63
23	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	75

24	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	70
26	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	69
27	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	69
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	68
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	67
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	66
31	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	58
32	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	74
33	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	73
34	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	57
35	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	59
36	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	77
37	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	56
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	70
40	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	57
41	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	63
42	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	56
43	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
44	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	60
45	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	75
46	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	51
47	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
48	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	57
49	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	53

50	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	56
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
52	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	56
53	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64
54	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	57
55	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	76
56	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
57	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	64
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
59	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
60	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	82
62	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
63	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	71
64	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	67
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
66	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
67	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
68	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	63
69	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
70	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	79
71	3	3	2	4	1	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	57
72	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	65
73	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	47
74	4	4	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	59
75	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	54

76	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	61
77	4	3	3	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	54
78	4	4	3	3	1	1	2	2	2	1	3	1	4	1	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	57
79	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	63
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	69
82	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
83	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	63
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	66
85	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	70
86	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	69
87	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	66
88	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
89	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
90	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	65
91	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	66
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)																			
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Total
1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	42
2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	47
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	47
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	47
5	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	46
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	49
7	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	3	4	4	2	48
8	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	46
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	49
10	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	49
11	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	45
12	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	46
13	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	54
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	48
15	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	46
16	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	45
17	4	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	4	47
18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	67
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
21	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	46
22	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	55

23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	52
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	48
25	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	49
27	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	56
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	49
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	49
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	49
31	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	43
32	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50
33	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	51
34	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	43
35	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	43
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
37	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	43
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49
39	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	48
40	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	43
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
42	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	43
43	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	40
44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	49
45	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	57
46	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	43
47	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	45
48	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	43

49	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	44
50	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	41
51	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
52	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	44
53	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
54	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	43
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	66
56	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	50
57	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	48
58	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	49
59	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	47
60	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	41
61	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	57
62	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	48
63	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	55
64	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	62
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	52
67	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	49
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	49
70	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	58
71	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	43
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
73	1	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	35
74	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	41

75	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	42
76	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	39
77	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	40
78	2	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	42
79	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
84	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	42
85	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	50
86	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	50
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	49
88	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	48
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50
90	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	48
91	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	53
92	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49



LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: BEBAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BK1	1.79	.433	92
BK2	1.80	.519	92
BK3	1.84	.498	92
BK4	1.90	.421	92
BK5	1.90	.365	92
BK6	1.92	.339	92
BK7	1.91	.382	92
BK8	1.95	.429	92
BK9	1.91	.410	92
BK10	1.93	.289	92
BK11	1.91	.410	92
BK12	1.98	.419	92
BK13	1.97	.377	92
BK14	1.96	.390	92
BK15	1.96	.417	92
BK16	1.93	.357	92
BK17	1.99	.378	92
BK18	1.93	.248	92
BK19	1.97	.313	92
BK20	2.00	.296	92

BK21	2.01	.314	92
BK22	1.98	.296	92
BK23	2.01	.277	92
BK24	2.04	.329	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	44.72	10.117	.085	.812
BK2	44.71	9.814	.340	.811
BK3	44.67	9.563	.336	.800
BK4	44.61	10.065	.311	.810
BK5	44.61	10.395	.004	.816
BK6	44.59	10.201	.303	.808
BK7	44.60	10.375	.007	.816
BK8	44.57	9.655	.363	.896
BK9	44.60	9.672	.374	.895
BK10	44.58	10.225	.324	.805
BK11	44.60	9.474	.355	.888
BK12	44.53	9.395	.177	.885
BK13	44.54	9.679	.306	.892
BK14	44.55	10.118	.308	.809
BK15	44.55	9.942	.361	.805
BK16	44.58	9.544	.393	.886
BK17	44.52	9.505	.382	.886
BK18	44.58	10.071	.357	.898
BK19	44.54	9.833	.310	.893
BK20	44.51	9.439	.555	.877
BK21	44.50	9.374	.554	.876
BK22	44.53	9.878	.308	.894
BK23	44.50	9.396	.627	.874
BK24	44.47	9.526	.446	.883

$$24 - 4 = 20 \times 4 + 20 \times 1/2 = 50$$

Reliability

Scale: KEPUASAAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	2.91	.497	92
KK2	2.75	.669	92
KK3	2.99	.357	92
KK4	2.74	.637	92
KK5	3.11	.443	92
KK6	2.92	.487	92
KK7	2.99	.444	92
KK8	3.11	2.217	92
KK9	2.79	.613	92
KK10	2.60	.600	92
KK11	2.87	.524	92
KK12	2.76	.528	92
KK13	2.87	.501	92
KK14	2.44	.659	92
KK15	2.89	.416	92
KK16	2.77	.522	92
KK17	2.72	.543	92
KK18	3.05	.455	92

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	48.37	33.049	.419	.859
KK2	48.53	32.113	.413	.856
KK3	48.29	33.416	.519	.858
KK4	48.54	31.135	.584	.845
KK5	48.16	32.927	.505	.856
KK6	48.36	31.930	.640	.848
KK7	48.29	32.649	.560	.853
KK8	48.16	26.671	.179	.872
KK9	48.48	32.415	.416	.857
KK10	48.68	32.523	.411	.857
KK11	48.40	32.360	.513	.853
KK12	48.52	32.253	.527	.852
KK13	48.40	33.383	.355	.862
KK14	48.84	32.462	.372	.859
KK15	48.39	33.776	.361	.863
KK16	48.51	32.160	.551	.851
KK17	48.55	32.018	.549	.851
KK18	48.23	33.505	.376	.862

$$18 - 1 = 17 \times 4 + 17 \times 1/2 = 42,5$$



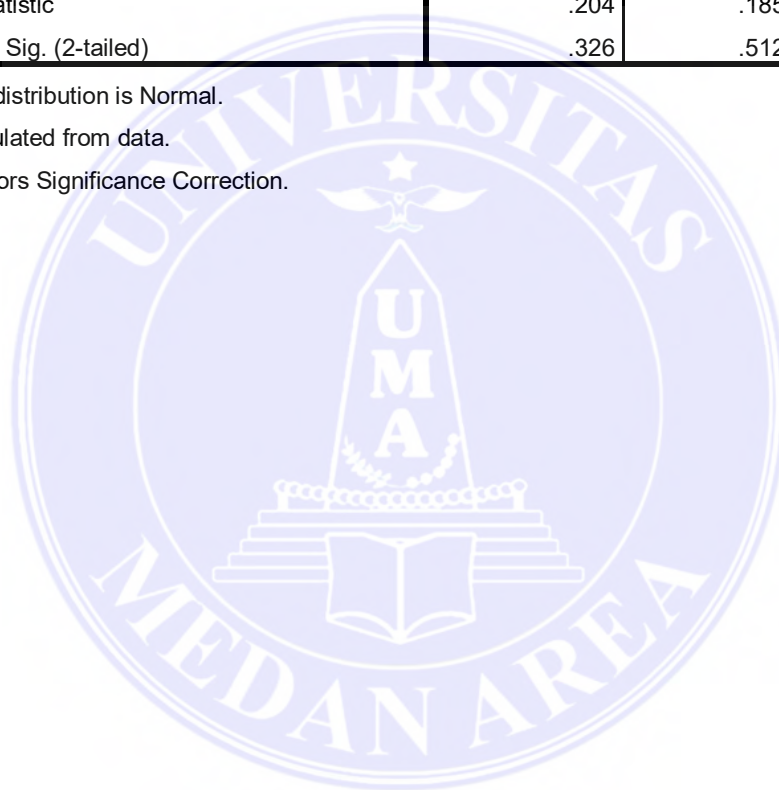
LAMPIRAN 4
UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepuasaan kerja	beban kerja
N		92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.37	59.17
	Std. Deviation	3.749	5.989
Most Extreme Differences	Absolute	.204	.185
	Positive	.204	.185
	Negative	-.084	-.152
Test Statistic		.204	.185
Asymp. Sig. (2-tailed)		.326	.512

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.





LAMPIRAN 5
UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
beban kerja * kepuasan kerja	92	100.0%	0	0.0%	92	100.0%

Report

beban kerja

kepuasaan kerja	Mean	N	Std. Deviation
37	37.00	1	.
40	38.67	3	2.309
41	39.67	3	1.528
42	37.67	3	2.517
43	42.22	9	3.962
44	38.67	3	2.309
45	39.50	2	3.536
46	38.75	4	2.754
47	38.44	9	2.404
48	38.50	6	1.871
49	39.25	16	2.408
50	40.67	12	1.155
51	36.25	4	7.676
53	38.00	1	.
54	40.00	1	.
55	39.00	2	1.414
56	38.00	2	2.828
57	37.00	1	.
58	39.00	1	.
62	32.00	1	.
67	38.50	2	.707
70	40.00	1	.
Total	38.37	92	3.749

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
beban kerja * kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	229.567	21	10.932	1.287	.000
		Linearity	17.068	1	17.068	2.009	.000
		Deviation from Linearity	212.499	20	10.625	1.251	.245
	Within Groups		552.111	85	8.494		
	Total		781.678	91			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
beban kerja * kepuasan kerja	-.748	.559	.542	.294

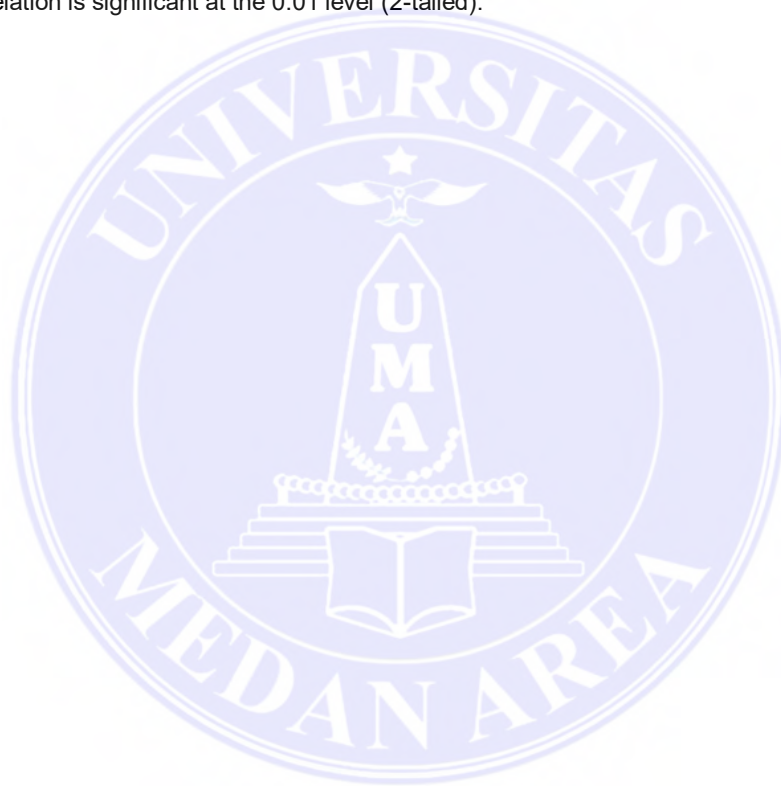


LAMPIRAN 6
UJI HIPOTESIS

Correlations

Correlations			
		kepuasaan kerja	beban kerja
kepuasaan kerja	Pearson Correlation	1	-.748**.
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	92	92
beban kerja	Pearson Correlation	-.748**.	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	92	92

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN 7
SURAT PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1322/FPSI/01.10/IV/2025

21 April 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama	: Reni Awaliyah Siregar
Nomor Pokok Mahasiswa	: 218600356
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Bapak **Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.


A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik
dan Gugus Jaminan Mutu



Lailli Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN DI MEDAN

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No.2 Medan Estate - Medan 20371
Telp. (061) 6628363, 6624238, 6622968, Fax. (061) 6628363
email : bpom_medan@pom.go.id; Website : medan.pom.go.id

Nomor : B-HM.03.04.2A.05.25.559 Medan, 19 Mei 2025
Lampiran :
Hal : Keterangan Selesai Penelitian

Yth. Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik
Universitas Medan Area
di Medan

Kepala Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Medan dengan ini menyatakan bahwa nama mahasiswa tersebut di bawah ini, yaitu:

Nama Mahasiswa : Reni Awaliyah Siregar
NPM : 218600356
Program Studi : Psikologi

telah menyelesaikan penelitian pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Medan yang dilaksanakan pada tanggal 6 Mei 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 19 Mei 2025
Kepala Balai Besar POM di Medan,



Drs. M. Suhendri, Apt, M.Farm
NIP. 19660214 199603 1 001

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara