

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :
SIPRIANUS P. NAHAK
11140080

FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2018

**PENGARUH KEPUASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BPJSKETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :
SIPRIANUS P. NAHAK
11140080

FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA
2018

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh :

SIPRIANUS P. NAHAK

11140080



**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPUASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA

Telah di ajukan dan dipertahankan oleh:

SIPRIANUS P. NAHAK

11140080

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan LULUS untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Pada tanggal 25 Januari 2018

Dosen Penguji :

1. Dr. Heru Kristanto, M.T

(Ketua Tim)

2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Dosen Penguji)

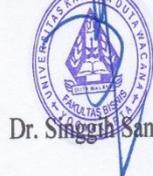
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si

(Dosen Penguji)

Yogyakarta, 30 JAN 2018

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Singgih Santoso, M.M

Ketua Program Studi Manajemen

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini : ,

Nama : Siprianus Petrus Nahak

NIM : 11140080

Program Studi : Manajemen

Judul tugas akhir : PENGARUH KEPUASAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat penulis yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 15 Januari 2017



Yang Menyatakan

Siprianus Petrus Nahak

11140080

MOTTO

“Sesuatu yang memiliki nilai yang tinggi itu mesti melalui proses. Tidak bisa begitu saja menjadi berharga”

“Segala sesuatu yang bisa kau bayangkan adalah nyata ”

(Pablo Picasso)

“Percayalah setiap kejadian yang terjadi dalam hidup ini adalah yang terbaik”

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya sederhana ini

Ku tulis untaian kata persembahan ini dengan menahan tangis haru

Sebagai wujud syukur dan terima kasihku

Untuk Bapak (alm. Egidius Fransiskus Nahak) dan Ibu (Rosalina Y. Muskanan)

tercinta dan tersayang

Untuk saudara-saudariku pengisi mozaik kehidupanku

Untuk sahabat-sahabat seperjuangan dalam mengaktualisasikan diri untuk

merangkai masa depan

Teman-teman seperjuangan manajemen 2014

yang selalu memberi motivasi

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa kasih dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH KEPUASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA". Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih disampaikan dengan hormat kepada :

1. Dr. Singgih Santoso, MM, sebagai Dekan Fakultas Bisnis.
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Jonathan Herdioko, SE., MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Bisnis yang selama ini sudah memberikan arahan dan bimbingan dalam segala bentuk proses dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan selama masa kuliah.
4. Dra. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi, atas bimbingan dan arahan-Nya hingga tersusunnya skripsi ini.
5. Keluarga besar Wadah Foundation dan Yayasan Arsari Djoyohadikusumo yang telah memberikan dukungan baik moril dan materi.

6. Karyawan BPJS ; Pak Pantono, Mas Afri, Mbak Wuwuh, Mbak Meyda, Mas Hendi dan staf lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sangat membantu dalam memberikan informasi data untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Keluarga besar Eyang Wongso Tirto Kencana Hadiningrat yang telah memberikan dukungan kepada penulis dari awal kuliah sampai pada tahap akhir ini.
8. Teman – teman anggota Lembaga Kemahasiswaan Fakultas Bisnis terkhususnya anggota Badan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Bisnis untuk dukungan dan pengertiannya sehingga saya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik.
9. Bapak Edi Nugroho yang telah memberikan masukan dan arahan untuk mengolah data.
10. Teman – teman yang sama-sama berjuang sampai selesai mengerjakan skripsi (Richa, Tasya, Desy, Kevin, Coi, Yesica, Deskur, Yuni, Susela, Monik, Thalia, Dwiky, Kartika, Noverita,) dan teman- teman konsentrasi MSDM angkatan 1 (Michele, Sayoga).
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesai penyusunan skripsi.

Penulis,

Siprianus P. Nahak
NIM : 11140080

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengajuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Dafta Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	9

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.2 Kepuasan Kerja	19
2.1.3 Beban Kerja	26
2.2. Gambaran Umum Perusahaan.....	29
2.2.1 Latar Belakang Perusahaan	29
2.2.2 Visi Misi Perusahaan	31
2.2.3 Struktur Organisasi	34
2.2.4 Job Deskripsi.....	36
2.3 Penelitian Terdahulu	43
2.4 Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis.....	45
2.5 Model Penelitian	47
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Desain Penelitian.....	48
3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.1.2 Devenisi Operasional Variabel	49
3.1.3 Populasi dan Sampel.....	53
3.1.4 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.2 Instrumen Penelitian	55
3.3 Uji Instrumen	57
3.3.1 Uji Validitas	57
3.3.2 Uji Releabilitas.....	59
3.4 Teknik Analisis Data.....	59
3.4.1 Analisis Deskriptif	60

3.4.2 Analisis Regresi Berganda	61
3.4.3 Uji T	62
3.4.4 Uji F (Simultan)	62
3.4.5 Uji Delta Koefisien Determinasi (R^2)	63
BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Hasil Penelitian	64
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Releabilitas	65
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptiif	68
4.1.3 Analisis Regresi Berganda	75
4.1.3.1 Uji t	77
4.1.3.2 Uji Sgnifikan (Uji F).....	79
4.1.3.3 Koefisien Determinasi R^2	81
4.2 Pembahasan dan hasil	81
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Kisi- kisi Instrumen Penelitian	57
Tabel 2 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan	66
Tabel 3 : Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	67
Tabel 4: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	67
Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	68
Tabel 6 : Karakteristik Responden berdasarkan usia	69
Tabel 7: Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	70
Tabel 8: Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	71
Tabel 9: Karakteristik berdasarkan lama bekerja	71
Tabel 10: Kataegorisasi variable kepuasan kerja	73
Tabel 11: kategorisasi variable beban kerja	74
Tabel 12: kategorisasi variable kinerja karyawan	75
Tabel 13: Hasil Analisis linear Berganda	76
Tabel 14: Hasil Uji t	79
Tabel 15: Uji f	80
Tabel 16: Koefisiensi determinasi kinerja karyawan	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan

Cabang Yogyakarta 34

Gambar 2 : Paradigma Penelitian 48

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner	93
Lampiran 2: Karakteristik responden.....	97
Lampiran 3: Uji validitas dan reliabilitas.....	99
Lampiran 4: Uji deskriptif.....	100
Lampiran 5: Uji karakteristik responden.....	100
Lampiran 6: Deskriptif	101
Lampiran 7: Hasil uji kategorisasi	102
Lampiran 8 : Rumus perhitungan kategorisasi	103
Lampiran 9 : Tabel R	106
Lampiran 10: Uji Regresi Berganda	107
Lampiran 11: Surat Ijin Penelitian	108

PENGARUH KEPUASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA

ABSTRAK

**Oleh: Siprianus P. Nahak
NIM : 11140080**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta, dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif atau berbentuk angka. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan responden yang mencapai 45 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.275 (bertanda positif) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai t hitung sebesar 2.193 dengan tingkat signifikansi 0,034 (< 0.05). Hal ini berarti bahwa kepuasan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji pengaruh antara variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel beban kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.605 (bertanda positif) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai t hitung sebesar 4.985 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0.05). Hal ini berarti bahwa kepuasan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research has a purpose, to knowing about the affect of Work Satisfaction of BPJS Employment Yogyakarta Unit, and the affect of work load to the workers work performance to the workers of BPJS Employment Yogyakarta unit.

This research is categorized as a survey research. The type of this research is quantitative or taking form of numbers. The instrument in this research is used questionnaire with 45 respondent.

The result of this research showing that Satisfaction Variable (X1), has a regression coefficient as much as 0,275 (+) to the workers performance (Y) and the T count is 2.193 with significant level 0.034 (< 0.05). This means that satisfaction (X1) is affect positively to the workers performance. Tested the affect between the burden of work (X2) to the workers performance of BPJS Employment Yogyakarta Unit.

The result of this research, is show that the burden of work (X2), has a regression coefficient as much as 0.605 (+) to the workers performance (Y) and T count as much as 4.985 with the significant level 0.000 (>0.05). This means that satisfaction (X2) has affect significantly to the workers performance.

Keyword – Work Satisfaction, The Burden of Work, The Workers Performance

PENGARUH KEPUASAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG YOGYAKARTA

ABSTRAK

**Oleh: Siprianus P. Nahak
NIM : 11140080**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta, dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif atau berbentuk angka. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan responden yang mencapai 45 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.275 (bertanda positif) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai t hitung sebesar 2.193 dengan tingkat signifikansi 0,034 (< 0.05). Hal ini berarti bahwa kepuasan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji pengaruh antara variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta. Hasil analisis diperoleh bahwa variabel beban kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.605 (bertanda positif) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai t hitung sebesar 4.985 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0.05). Hal ini berarti bahwa kepuasan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research has a purpose, to knowing about the affect of Work Satisfaction of BPJS Employment Yogyakarta Unit, and the affect of work load to the workers work performance to the workers of BPJS Employment Yogyakarta unit.

This research is categorized as a survey research. The type of this research is quantitative or taking form of numbers. The instrument in this research is used questionnaire with 45 respondent.

The result of this research showing that Satisfaction Variable (X1), has a regression coefficient as much as 0,275 (+) to the workers performance (Y) and the T count is 2.193 with significant level 0.034 (< 0.05). This means that satisfaction (X1) is affect positively to the workers performance. Tested the affect between the burden of work (X2) to the workers performance of BPJS Employment Yogyakarta Unit.

The result of this research, is show that the burden of work (X2), has a regression coefficient as much as 0.605 (+) to the workers performance (Y) and T count as much as 4.985 with the significant level 0.000 (>0.05). This means that satisfaction (X2) has affect significantly to the workers performance.

Keyword – Work Satisfaction, The Burden of Work, The Workers Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai akibat dari tuntutan perubahan yang terjadi saat ini, setiap organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta mengadakan inovasi-inovasi untuk menjawab tuntutan perubahan serta berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Terjadinya perubahan lingkungan perlu adanya kebijakan-kebijakan yang tepat agar organisasi tersebut dapat mengatasi setiap perubahan yang terjadi dan mampu bersaing guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yang menjadi aset perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Berkembang dan berhasilnya setiap perusahaan tidak terlepas dari apa dan bagaimananya sumber daya manusia atau karyawan yang ada di dalamnya. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2000).

Bila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas maka akan dapat meningkatkan kesuksesan perusahaan, sebaliknya apabila sebuah perusahaan memiliki karyawan yang kurang atau tidak berkualitas maka perusahaan tersebut tidak akan meraih kesuksesan. Sebuah perusahaan akan dapat mencapai kesuksesan bila kinerja karyawan baik dan optimal. Dengan begitu, kinerja seorang karyawan merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya (Astianto, 2014).

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Gibson (2002) secara jelas

menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang kinerjanya baik akan mendapatkan kepuasan.

Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Robbins (2003), menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan teori Huey dan Wickens (1993), menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dimana beban kerja akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan mengatasi tuntutan dalam bekerja.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Adanya tuntutan perbaikan, perubahan serta peningkatan pada pelayanan jaminan social ketenagakerjaan menjadi tantangan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk menyiapkan karyawan yang berdaya saing. Sebagai lembaga Negara yang dipercaya untuk mengelola jaminan sosial tenaga kerja diseluruh Indonesia, perlu diikuti dengan peningkatan kinerja karyawannya untuk meningkatkan performance perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga performance perusahaan juga akan meningkat.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan salah satu staf bagian Umum dan SDM yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan saat ini dapat dikatakan 20% belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai seperti adanya pegawai datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya, serta beberapa pegawai juga tidak

melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan, lebih banyak bercerita dan mengobrol dengan rekan kerja saat jam kerja dan menggunakan internet diluar dari keperluan kantor.

Terkait dengan kendala saat bekerja, Beliau mengatakan bahwa kendala yang dihadapi yaitu beban kerja yang berlebih sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan, karena tidak terselesaikannya pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan Beliau sering mengambil waktu lembur. Tuntutan tugas yang mengharuskan karyawan bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini terbatas pada :

1. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.
2. Variabel penelitian.
 - a. Variabel dependen
 - Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kinerja seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan dimulai dari tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, deskripsi pekerjaan tiap divisi, kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang diberikan.

b. Variabel independen

- Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja yang dimaksud adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

- Beban Kerja.

Beban kerja dalam penelitian ini adalah sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan dalam jangka waktu tertentu.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja.

2) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

3) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

4) Bagi Penulis

Penelitian diharapkan dapat menambah pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, berkaitan dengan kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan maka kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari data profil responden, pengolahan data dilakukan dengan 45 responden. Berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah responden wanita sebanyak 26 orang dengan presentase 57,8%. Sebagian besar responden berusia 22- 25 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 40%. Responden sebagian besar berpendidikan S1 dengan jumlah 37 orang dengan presentase 82,2%. Lama bekerja antara 1-4 tahun sebanyak 32 orang dengan presentase 71,1%.

2. Berdasarkan pada hasil analisis linear berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel kepuasan (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0. 275(bertanda positif) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai thitung sebesar 2. 193 dengan tingkat signifikansi 0,034 (< 0.05).

Hal ini berarti bahwa kepuasan(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kepuasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

3. Menguji pengaruh antara variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta.

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel beban kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.605(bertanda positif) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai thitung sebesar 4.985dengan tingkat signifikansi 0,000(< 0.05). Hal ini berarti bahwa kepuasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta dan bagi peneliti selanjutnya.

Adapun saran dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Saran Untuk BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta

Dengan melihat hasil penelitian yang ada menunjukkan kepuasan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Yogyakarta perlu meningkatkan Motivasi bagi karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Peningkatan motivasi bagi karyawan perlu dilakukan, hal ini diperlukan BPJS Ketenagakerjaan untuk menunjang program yang telah di cetuskan pemerintah dimana mewajibkan semua tenaga kerja menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga diperlukan karyawan yang mampu memberikan kinerja terbaiknya untuk menunjang tujuan perusahaan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lainnya yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan, misalnya stress, iklim organisasi, kehidupan pekerjaan dan pribadi agar bisa lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya sampel penelitiannya mencari perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih banyak, supaya hasil penelitiannya bisa lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta. Hal. 130
- Astianto, A.(2014). “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.” *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3* No. 7.
<http://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/370> diakses 18 November 2017
- Bernardin H., John and Russel, Joyce C.A. (1993). *Human Resources Management: An Experimental Approach*. Singapura: Mc. Graw Hill Inc
- Brahmasari, I. A. & Suprayetno A. (2008). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Christi,Saeed ul hasan.,Rafiq,M.Rahman,F.,Junani.,Nabi Bux.,Ajmal.,M (2010). “Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan”. *Journal Academic*. Vol10,hal 12-13
- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian*. Manajemen. Edisi 2. Semarang: Seri Pustaka Kunci 03/BP UNDIP.
- Djiabrata,R.F,Lumanaw.B,Dotulong.H (2017) “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado”. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, R. (2002). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Prenhalindo.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Huey, Beverly Messick & Christopher D. Wickens. (1993). *Workload Transition: Implications for Individual and Team Performance*. National Academy of Sciences: United States of America.
- Komarudin, A. (1996). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Rineka. Cipta. Hal 235
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga. Hal. 41
- Kusuma, A & Soesatyo, Y. (2014). "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 2 ,No. 2
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahfuds, M. (2014). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi SALES CONSUMER PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk". *Jurnal Eksekutif*, Vol 14, No 1.

- Muzammil. (2014). *Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.Jom Fekon* . Vol .1,No. 2.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta BPFE.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/57084/8/H12asp.pdf.http://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/57084/8/H12asp.pdf
- Prihatini. (2007). “Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang”. *Tesis Sekolah Pascasarjana*. USU, Medan.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins S. P., dan Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbin, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Rosita,T. (2016). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variable intervening (PT Pharos Indonesia Surabaya).”*Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (1999). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta. Hal 45- 116
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. Hal- 50
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal - 118
- Shah, S. S. H. et al. (2011). Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 3, No. 5
- Umar, Husein. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat. Hal. 30.
- Velawati, I.A. (2007). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Tani Jaya Perkasa Grobogan*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- BPJSKetenagakerjaan.(2017).Profil Perusahaan/Program Perusahaan (<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>. tanggal akses 28 Oktober 2017).
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 15 Nov 2017).
- Permendagri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungandepdagri-pemdapdf-d327286472>. Diakses tanggal 15 Desember 2017.