

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KEPALA URUSAN (KAUR) DI KANTOR DESA SE-KECAMATAN KUBUTAMBAHAN

Putu Riska Udayani<sup>1</sup>, Komang Krisna Heryanda<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail : riska@undiksha.ac.id<sup>1</sup>, krisna.heryanda@undiksha.ac.id<sup>2</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan kompetensi kerja secara simultan maupun secara parsial terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan. rancangan penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif kausal. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan yang berjumlah 39 karyawan. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) beban kerja berpengaruh yang signifikan dan berbanding terbalik terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan. (2) kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan. (3) beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan.

**Kata-kata kunci:** beban kerja, kompetensi, kepuasan kerja

## Abstract

*The purpose of research to examine the effect of workload and work competence simultaneously or partially on employee job satisfaction of Kepala Urusan (KAUR) Se- Kecamatan Kubutambahan. The research design used is a causal quantitative design. The population of this study is all employes of Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se- Kecamatan Kubutambahan, totaling 39 employees. Data collected using a questionnaire that has been tasted for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linier regression. The result of this study are (1) workload has a significant and inverse effect on employee job satisfaction of Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan (2) competence has a significant influence on employee job satisfaction of Kepala Urusan (KAUR) Perencanaan di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan; (3) workload and competence have a significant effect on employee job satisfaction of Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan.*

**Keywords:** workload, competence, job satisfaction

## 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses untuk menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup kerja untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang di harapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang penting di dalam suatu lembaga, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Lembaga ataupun organisasi berjalan dengan baik dengan adanya sumber daya manusia yang mendukungnya.

Pada era saat ini dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu lembaga sebagai kekuatan dalam mencapai visi dan misi. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu lembaga, karena sukses tidaknya dalam mencapai suatu visi dan misi tergantung dari sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dalam kegiatan operasionalnya di dalam suatu lembaga selalu berupaya untuk mencapai visi dan misinya. Dalam meraih tujuan di suatu lembaga, tidak hanya ditentukan oleh modal dalam bentuk uang, teknologi canggih serta sarana prasarana yang dimiliki. Tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya manusia sebagai penentu baik tidaknya operasional dalam suatu lembaga. Tujuan suatu instansi atau perusahaan akan tercapai jika karyawan memperoleh kepuasan kerja yang sesuai dengan hasrat dan keinginan yang telah di harapkan. Harapan kerja tersebut nantinya akan terkait dengan kepuasan kerja seseorang. Dalam hal inikaryawan organisasi tersebut, dimana dari

harapan yang muncul tersebut akan dibandingkan dengan imbalan dari pekerjaan yang membentuk suatu kesesuaian yakni kepuasan kerja (Umar, 2008). Luthans (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Permasalahan mengenai kepuasan kerja menjadi hal yang paling penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam suatu instansi Kantor Desa.

Kantor Desa merupakan pusat pelayanan di Desa, menjadi sentral segala kegiatan yang ada di Desa, baik itu di bidang Pemerintahan, Pemerdayaan, Pembangunan ataupun Pembinaan semua berpusat di Kantor Desa. Di setiap Kantor Desa memiliki tujuan yang sama yaitu melakukan pembangunan guna menyejahterakan masyarakat dan menjadikan Desa Maju. Pembangunan di Desa tentu saja sangat penting, karena itu akan mencerminkan Desa yang maju dan berkembang. Dalam hal pembangunan di Desa tentu saja diperlukan perencanaan yang baik agar pembangunan tersebut dapat tercapai. Oleh karena itu diperlukan Sumber Daya Manusia yang memadai sebagai Kepala Urusan (KAUR) di Kantor desa yang berkedudukan sebagai staf sekretariat desa yang membidangi perencanaan, pembangunan dan keuangan. Banyak tupoksi yang harus ditanggung oleh Kepala Urusan (KAUR) perencanaan, pembangunan dan keuangan salah satunya adalah menyusun DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran), DPPA (Dokumen Perubahan Pelaksanaan Anggaran), dan DPAL (Dokumen Pelaksanaan Anggaran Lanjutan) sesuai bidang tugasnya. Selain tugas pokok dan fungsi yang dibebankan, Kepala Urusan (KAUR) juga membantu Kepala Desa Dalam melakukan tugas dan wewenangnya.

Berdasarkan hasil observasi atau penelitian awal pada 3 Kantor Desa di Kecamatan Kubutambahan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada Kepala Urusan Perencanaan di 3 Kantor Desa kecamatan Kubutambahan masih tergolong rendah hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dan terdapat pekerjaan yang tidak mencapai target. Dengan adanya beban kerja yang cukup tinggi membuat para Kaur sulit mencapai target yang telah ditentukan. RPJM (Rancangan Pembangunan Jangka Menengah) merupakan dokumen perencanaan untuk periode 6 (enam) tahunan yang memuat arah kebijakan pembangunan desa, arah kebijakan keuangan desa, kebijakan umum dan program, penyalarsan program Satuan Kerja Perangkat Daerah (OPD), lintas OPD, dan program prioritas kewilayahan, yang disertai dengan rencana kerja dan merupakan dokumen taktis- strategis pembangunan Desa dalam periode 6 tahun kedepan, yang disusun secara partisipatif sebagai penjabaran dari kebutuhan pembangunan masyarakat, yang kemudian diterjemahkan lagi dalam Rencana Kerja Pembangunan Desa (RKP Desa) dalam setiap tahunnya. Sehingga RPJM Desa ini merupakan tahapan dalam mengemban visi dan mewujudkan misi pembangunan Desa. Namun, RPJM Desa Bila pada periode 2013-2020 terdapat kegiatan yang tidak mencapai target. Kegiatan tersebut yaitu rancangan pembangunan gedung Bumdes di tahun 2020. Rekan kerja khususnya dibidang Kasi Kesejahteraan yang sering tidak tepat waktu mengirimkan RAB kepada Kepala urusan perencanaan yang membuat pekerjaan Kepala urusan Perencanaan menjadi terhambat. Dari faktor lain yang dapat menyebabkan terjadinya kepuasan kerja adalah faktor gaji berdasarkan data yang diperoleh dari sekretaris desa pada kantor desa, gaji pokok yang diperoleh Kepala Urusan sebesar Rp 1.996.620, dimana gaji pokok tersebut masih rendah karena berada di bawah UMK yang berlaku di Kabupaten Buleleng yang sebesar Rp2.538.000 (Sumber: Keputusan Gubernur Bali Nomor 2235//03-G/HK/2019 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2020).

Menurut kesimpulan Dhania (2010) dalam putu melati dan ida bagus (2015) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Haryanto, (2014) juga menyatakan beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Kemudian sejalan dengan pandangan Dhania dan Haryanto Beban kerja menurut Tarwaka (2011:106) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Dari beban kerja yang harus diselesaikan membuat kepuasan kerja para Kepala Urusan Kantor Desa rendah. Apalagi tidak diimbangi dengan kompetensi yang dimiliki oleh KAUR itu sendiri. Kompetensi menurut Spencer (1993) dalam Eko Nurmianto, (2006: 41), disebutkan bahwa kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan job tasks. Menurut Wibowo (2012) dalam Ineu Indriani (2018), pengertian kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Fenomena kompetensi Kepala Urusan yang kurang baik terlihat pada Kantor Desa di Desa Bontihing dalam melaksanakan tugas atau beban kerja yang cukup banyak sehingga membuat kepuasan kerja yang didapat oleh Kaur Perencanaan tersebut terbilang sangat kurang. Hal ini diketahui dari hasil wawancara atau penelitian awal yang saya lakukan bersama Kepala Desa Bontihing yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh Kaur Perencanaan di Kantor Desa Bontihing sangat rendah. Ini terlihat dari Kaur Perencanaan di Kantor Desa Bontihing yang jarang mau terlibat dalam pekerjaan karena merasa tidak mampu untuk menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya, serta seringnya menunda-nunda pekerjaan yang membuat pekerjaannya tidak mencapai target. Hal tersebut menjadikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh kaur perencanaan di Kantor Desa Bontihing rendah.

Dari pemaparan permasalahan di atas dapat menjelaskan bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasnah, Syarifah, dkk. (2018) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya" bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, menjadikan peneliti ingin mengetahui tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan melalui beban kerja yang harus di selesaikan dengan kompetensi yang ia miliki. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan dengan judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan"

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, adapun tujuan penelitian ini yaitu menguji pengaruh (1) beban kerja terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan. (2) kompetensi terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan. (3) beban kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian desain kuantitatif kausal. Penelitian desain kuantitatif kausal digunakan untuk menginvestigasi hubungan sebab-akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Sekecamatan Kubutambahan. Pada penelitian ini, variabel terikat yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja (Y), sementara untuk variabel bebasnya yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ), dan Kompetensi ( $X_2$ ). Langkah-langkah dalam rancangan penelitian kuantitatif kausal meliputi: (1) Merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan.

Populasi menurut Sugiyono (2014:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dan subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan

Kubutambahan yang berjumlah 39 Karyawan, maka subjek yang ditetapkan adalah seluruh Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan. Sementara untuk objek dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode kuesioner yang berupa sejumlah pernyataan tertulis untuk mendapatkan informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya.

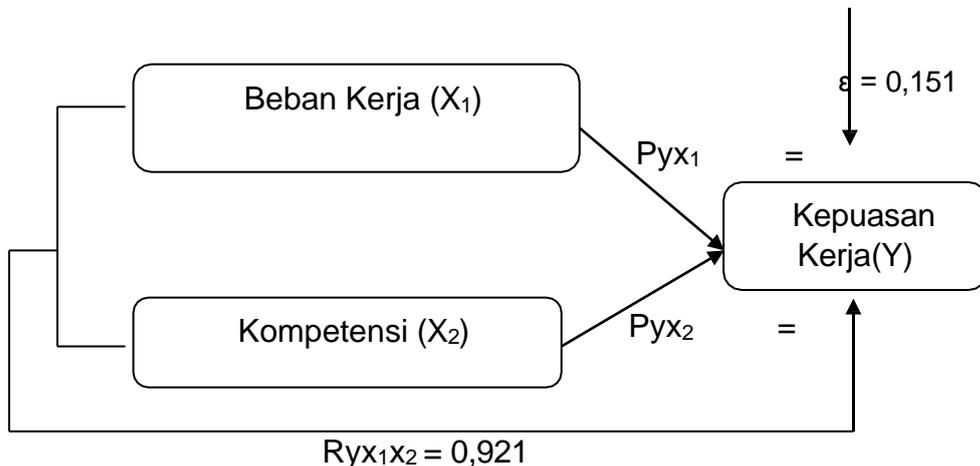
### 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari analisis regresi linier berganda memakai program SPSS 24.0 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 1. Output SPSS 24.0 for Windows

VARIABEL BEBAS	KOEFISIEN REGRESI	<i>p-value</i>	KOEFISIEN KORELASI (r)	r <sup>2</sup>	t
BEBAN KERJA	0,790	0,003	0,783	0,613	3.976
KOMPETENSI	0,968	0,007	0,727	0,529	3.352
KONSTANTA	14,523	0,046			
SIG. F	0,000				
R	0,921				
R <sup>2</sup>	0,849				
F	28.079				

Struktur pengaruh beban kerja (X<sub>1</sub>) dan kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu dapat dilihat pada gambar 1 berikut



Gambar 1. Struktur pengaruh beban kerja (X<sub>1</sub>) dan kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja (Y)

Hipotesis penelitian pertama “terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan”. Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 1 dapat ditunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,003, dimana nilai tersebut *p-value* < *a* = 0,05 sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan.

Hipotesis penelitian kedua “terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan". Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 1 dapat ditunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,007, dimana nilai tersebut  $p\text{-value} < \alpha = 0,05$  sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan

Hipotesis penelitian ketiga "terdapat pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan". Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 1 dapat ditunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,046, dimana nilai tersebut  $p\text{-value} < \alpha = 0,05$  sehingga hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menemukan hasil bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan dan berbanding terbalik antara beban kerja terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan.

Karyawan kepala urusan sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersama-sama. Tugas-tugas yang diberikan tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk penyelesaian. Adanya beban kerja yang diberikan sering kali menyebabkan kinerja menurun sehingga terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja. Perasaan yang tertekan sering kali menjadikan seseorang tidak rasional, adanya kecemasan, tegang, serta tidak dapat memfokuskan pikiran dan perhatian terhadap pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang sedang dilakoni. Namun ketika seseorang meyakini tugas yang diberikan merupakan sebagai tantangan yang harus dipecahkan dan segera diselesaikan meskipun tugas itu sulit dan banyak sekalipun maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang diberikan cukup banyak dan sulit diyakini serta dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhamad Sutikno, 2020) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menemukan hasil bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan Kepala Urusan (KAUR) Perencanaan di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan

Kompetensi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2009:32). Ketika seseorang yang memiliki kompetensi yang semakin tinggi maka suatu pekerjaan yang sulit akan dikerjakan dengan mudah dan tidak akan merasa cemas, perasaan yang gembira ketika melakukan pekerjaan hal ini tentu saja akan membuat seorang karyawan memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya jika seorang karyawan memiliki kompetensi yang rendah ketika diberikan tugas yang sulit maka kemungkinan besar ia akan memiliki rasa cemas, tertekan dan perasaan tidak gembira sehingga akan membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Edward Savero dan Nur Khasanah, 2021) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka menemukan hasil bahwa variabel beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syarifah Hasnah, Nasir Azis, dan Sofyan Idris, 2018) menyimpulkan bahwa “beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”. Dengan demikian beban kerja dan kompetensi karyawan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meraih kepuasan kerja dan prestasi yang baik dari karyawan dalam mencapai tujuan suatu instansi karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya yang berkuantitas yang memiliki semangat untuk bekerja mencapai kerja yang optimal..

#### 4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan. Variabel terikat penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah beban kerja dan kompetensi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan berbanding terbalik terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan. Yang mana ketika beban kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah tidak seimbang antara fisik dan psikis maka dapat mempengaruhi proses dan kepuasan kerja karyawan. Artinya ketika beban kerja meningkat kepuasan kerja akan menurun. (2) Secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se- Kecamatan Kubutambahan. Ketika seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memiliki kepuasan kerja tersendiri. Artinya ketika kompetensi karyawan tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat. (3) Secara simultan diketahui bahwa beban kerja dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Kepala Urusan (KAUR) di Kantor Desa Se-Kecamatan Kubutambahan. Artinya kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaan yang sengam ia lakoni. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut: (1) Kepada para pemimpin sebaiknya terus memperhatikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, karyawan yang merasakan beban kerja terlalu tinggi akan kehilangan fokus, akan merasa tertekan serta akan timbul rasa cemas dalam dirinya sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. (2) Sebaiknya para atasan memberikan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kompetensi karyawan agar karyawan bisa dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas yang sulit sehingga dengan kompetensi karyawan yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. (3) Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan acuan ataupun referensi bagi peneliti lain yang berminat mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai beban kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan memperhatikan kendala-kendala yang dialami sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan pelaksanaan penelitian selanjutnya.

#### Daftar Pustaka

- Almigo, Nuzsep. (2004). “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan”. *Jurnal PSYCHE*.
- Dhania, Dhini rama. (2010). “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)”. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*
- Hasnah, Syarifah, dkk. (2018). “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya”. *Jurnal Magister Manajemen, PP 256-263*
- Indriani, Ineu. (2018). “Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut". *Jurnal wacana ekonomi Vol. 17; No. 02; Tahun 2018 Halaman 093-100.*

Mahendrawan, I Gede, Ayu Desi Indrawati. 2015 Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015: 3936-3961.*

Nurmianto, Eko, dkk. (2006). "Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum, Kota Probolinggo)", *Jurnal Teknik Industri, Universitas Kristen Petra, Vol. 8, No. 1, Juni 2006, hal. 40-53.*

Savero, Edward dan Nur Khasanah. (2021). "Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Grafika Karya Percetakan". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 3(2) April 2021.*

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI

Sudarmanto. (2009). "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi". Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. (2014). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutikno. Muhamad. (2020). "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT.DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL)" *KONFERENSI ILMIAH*

*MAHASISWA UNISSULA (KIMU) 3 Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 28 Oktober 2020 ISSN. 2720-9687*

Tjiabrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanauw, and Lucky OH Dotulong. "Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.2 (2017).

Yo, Purbaningrat, Putu Melati, and Ida Bagus Ketut Surya. "Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi". Diss. Udayana University, 2015.