

SKRIPSI

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI ITWASDA POLDA SUMBAR



Disusun Oleh:

Aditya Putra Pratama

22120061

**PROGAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS
PADANG**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI ITWASDA POLDA SUMBAR**

*Disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas*

Oleh:

Aditya Putra Pratama

22120061

**PROGAM STUDI SI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS**

PADANG

2026

SKRIPSI

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI ITWASDA POLDA SUMBAR

Oleh:

Aditya Putra Pratama

22120061

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Pada tanggal:

05 Agustus 2026

Pembimbing

Rita Srihasnita RC, S.E., M.M.

NIDN. 1018046701

Disetujui Pembimbing

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI ITWASDA POLDA SUMBAR

Oleh:

Aditya Putra Pratama

22120061

Disetujui dan Disahkan

Rita Srihasnita RC, S.E., M.M.
NIDN: 1018046701Pembimbing/
PengujiPuti Embun Sari, S.E., M.M.
NIDN: 1001048502Pembimbing/
Penguji

Mengetahui

Dean,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Universitas Dharmma AndalasHern Aulia Azman, S.Sos., M.M., Phd.
NIDN: 0009127701KA Prodi SI Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Universitas Dharmma AndalasSari Octavera, S.T., M.M., CRA,
NIDN: 1030108002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

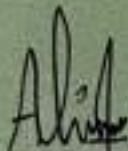
Nama : ADITYA PUTRA PRATAMA
NIM : 22120061
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas

Saya Menyatakan dengan penuh tanggung jawab, bahwa skripsi ini disusun sepenuhnya berdasarkan hasil pemikiran dan kerja saya pribadi, tanpa mengambil karya atau ide orang lain untuk diakui sebagai karya atau ide saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Padang , 05 Agustus 2026

Yang membuat pernyataan



ADITYA PUTRA PRATAMA

22120061

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

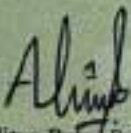
Saya mahasiswa/dosen/tenaga kependidikan* Universitas Dharma Andalas yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama lengkap : Aditya Putra Pratama
No. BP/NIM/NIDN : 22120061
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Tugas Akhir : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Dharma Andalas hak atas publikasi Tugas Akhir saya yang berjudul: "**Pengaruh *Employee engagement* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Irtasda Polda Sumatera Barat**"

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Universitas Dharma Andalas juga berhak untuk menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, merawat, dan mempublikasikan karya saya tersebut di atas selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padang
Pada tanggal 27 Agustus 2026
Yang menyatakan,


Aditya Putra Pratama

* pilih sesuai kondisi

** termasuk laporan penelitian, laporan pengabdian masyarakat, laporan magang, dll

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Itwasda Polda Sumbar”** dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Sholawat serta salam penulis ucapkan kepada junjungan umat islam sedunia yakni baginda Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan hidayah kepada umatnya di bumi ini.

Penyusunan ini dilaksanakan sebagai kewajiban untuk menyelesaikan tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Dharma Andalas. Penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak dari tahap awal sampai tahap akhir penyusunan skripsi ini. maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan serta petunjuk dalam menjalankan perkuliahan sampai dengan penyusunan skripsi ini
2. Bapak Prof. Dr. Novesar Jamarun, MS selaku Rektor Universitas Dharma Andalas.
3. Bapak Heru Aulia Azman, S.Sos., M.M., Ph.D., CMA. selaku Dekan Universitas Dharma Andalas.
4. Ibu Sari Octavera, ST., M.M. selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Universitas Dharma Andalas.
5. Ibu Mellyna Eka Yan Fitri, S.Si, M.M. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Universitas Dharma Andalas.

6. Ibu Rita Srihasnita RC, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dan ketulusan telah memberikan bimbingan, motivasi dan arahan serta masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi saya ini dari awal hingga akhir.
7. Seluruh Dosen yang berada di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas yang telah memberikan banyak ilmu dan masukan sehingga penulis bisa berada di posisi sekarang ini
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta, yaitu Ayahanda Irwansyah dan Ibunda Reni Iswita, yang selalu senantiasa mendo'a kan penulis, pengorbanan, dan motivasi, sehingga penulis mampu menyelesaikan studi penulis sampai sarjana.
9. Sahabat dan teman-teman penulis yang tidak bisa di sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu, memberikan pemikiran selama perkuliahan
10. Seluruh pihak yang telah memberikan semangat serta motivasi untuk penulis, serta pihak yang membantu dan membangkitkan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan.
11. Dan yang terakhir, terimakasih kepada diri saya sendiri Aditya Putra Pratama, yang telah mampu menyelesaikan perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian skripsi ini, terimakasih sudah menjadi anak pertama yang kuat, telah mau berjuang, mau belajar, dan terima kasih untuk selalu semangat dalam menyelesaikan perkuliahan ini dan semoga setiap perjalanan kedepannya di ridhoi oleh Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya, penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Padang, 5 Agustus 2026

Aditya Putra Pratama

22120061

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh dari *Employee engagement* dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai di lingkungan kerja Itwasda Polda Sumbar. Penelitian ini menggunakan *employee engagement* dan beban kerja sebagai variabel independen, dan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini di latar belakang oleh pentingnya kepuasan kerja yang mendukung efektivitas pelaksanaan dan pelayanan tugas Kepolisian di Daerah Sumatera Barat khususnya pada Satuan kerja Itwasda.

Metode yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui observasi, wawancara dengan informan yang terdiri dari pimpinan, pegawai atas, pegawai menengah hingga ke non-pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 60 orang Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh atau *sensus* yaitu pengambilan data penelitian yang menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian. Data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner, kemudian data diolah dan di uji dengan menggunakan *software* IBM SPSS Statistik versi 27.

Dengan demikian, Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. peningkatan *employee engagement* dan pengelolaan beban kerja yang proporsional merupakan faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Itwasda Polda Sumbar. Namun pengelolaan volume beban kerja masih harus perlu dikelola dengan baik sehingga terciptanya kenyamanan dan semangat bekerja.

SUMMARY

This study aims to determine the impact of employee engagement and workload on employee job satisfaction within the Itwasda (Inspectorate for Supervision and Audit) unit of the West Sumatra Regional Police (Polda Sumbar). The study utilizes employee engagement and workload as independent variables and employee job satisfaction as the dependent variable. It is motivated by the importance of job satisfaction in supporting the effective execution of police duties and services in West Sumatra, particularly within the Itwasda work unit. The study employs an associative research method with a quantitative approach. Data collection involved observation and interviews with informants ranging from leadership and senior/mid-level staff to non-staff personnel. The study population consisted of 60 individuals, and a "saturated sample" or census method was used, meaning the entire population served as the research subjects. Data were obtained through questionnaires and subsequently processed and analyzed using IBM SPSS Statistics software (version 27). Based on the findings, it can be concluded that employee engagement and workload have a significant impact on job satisfaction. Enhancing employee engagement and managing workload proportionally are crucial factors in boosting job satisfaction among Itwasda Polda Sumbar employees. However, the management of workload volume requires further attention to ensure a comfortable working environment and foster work enthusiasm

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vi
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Batasan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Tinjauan Teoritis	10
2.1.1 Kepuasan kerja	10
2.1.2 <i>Employee engagement</i>	13
2.1.3 Beban kerja.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Pikir	30
2.4 Pengembangan Hipotesis	30
2.4.1 Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap Kepuasan Kerja	30
2.4.2 Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja	31
2.4.3 Pengaruh secara Simultan <i>Employee engagement</i> dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Unit Analisis, Populasi dan Sampel	33
3.2.1 Unit Analisis.....	33
3.2.2 Populasi	34
3.2.3 Sampel.....	34
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	34
3.4 Definisi Operasional.....	37

3.5 Teknik Analisis Data.....	39
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif dan TCR.....	40
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian.....	41
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	43
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.8 Uji Hipotesis.....	45
3.8.1 Uji t Parsial.....	45
3.8.2 Uji F Simultan	46
3.9 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum Penelitian	49
4.1.1 Profil Objek Penelitian	49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi.....	50
4.2 Teknik Analisis Data.....	50
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	51
4.2.2 Karakteristik Responden	51
4.3 Instrumen Penelitian.....	52
4.3.1 Uji Validitas	52
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	55
4.4 Uji Asumsi Klasik	56
4.4.1 Uji Normalitas	56
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	57
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	57
4.5 Analisis Statistik Deskriptif	58
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda	61
4.7 Uji Hipotesis.....	63
4.7.1 Uji t.....	63
4.7.2 Uji F	64
4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
4.9 Pembahasan.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	75
RIWAYAT HIDUP	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Itwasda Polda Sumbar 2026.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	244
Tabel 3. 1 Skala Likert	36
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3. 3 Analisis Statistik Deskriptif dan TCR.....	41
Tabel 3. 4 Koefisien Penelitian Reliabilitas	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	51
Tabel 4. 2 Uji Validitas	53
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4. 6 Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser).....	58
Tabel 4. 7 Kriteria TCR.....	58
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi TCR	59
Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji t.....	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji F.....	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	30
----------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam perusahaan. Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dalam ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan, di mana penerapannya mencakup fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, penempatan tenaga kerja, kepemimpinan serta pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Muryani *et al.*, 2022). Manajemen yang baik akan memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi sehingga organisasi tetap dapat bertahan dan berjalan sesuai tujuan (Narutomo, 2012)

Pengelolaan SDM yang kompeten akan mampu menghasilkan pegawai yang berkualitas baik dari segi pengetahuannya, keterampilannya, maupun sikap kerja yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. keberadaan SDM yang berkualitas menjadi aset berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan daya saing organisasi secara berkelanjutan. salah satu yang menjadi indikator khusus dalam perusahaan saat ini yaitu kepuasan kerja. Tiap orang yang bekerja pasti menginginkan untuk mendapatkan kepuasan yang berasal dari tempat bekerjanya (Widayati *et al.*, 2020). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh besar pada kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan. perusahaan yang kompeten dalam pengelolaan SDM akan mampu memberikan rasa puas dan kenyamanan kepada para pekerjanya, karyawan yang puas akan menunjukkan bentuk loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan dan pekerjaannya

Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai bentuk sikap umum individu dan respons positif atau negatif terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari implementasi dari pekerjaan yang mereka jalani (Robbins & Judge, 2017). Seringkali pengaruh dari kepuasan kerja akan mendorong terbentuknya sebuah komitmen dan loyalitas pada organisasional sehingga pegawai memilih untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Kondisi tersebut juga berimplikasi pada rendahnya tingkat *turnover* serta mendukung peningkatan kinerja organisasi (Robbins, 2006). Berdasarkan hasil riset peneliti rata-rata keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi tersebut dikarenakan kurangnya kepuasan kerja yang mereka dapatkan, karyawan merasa bosan untuk melakukan aktivitas kerja. pernyataan tersebut juga diungkapkan Pratiwi & Riyono (2018), ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi tempat bekerja.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya, Sehingga adanya kepuasan kerja akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. artinya pegawai akan melakukan pekerjaan dengan bahagia tanpa adanya paksaan dari manapun. Sebaliknya juga apabila salah satu aspek tersebut tidak sesuai dengan harapan, maka kepuasan kerja akan menurun dan dapat menimbulkan kejenuhan pada pegawai kerja.

Kepuasan kerja dapat menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu dihabiskan ditempat kerja (Sofyan, 2018). perusahaan perlu mempertahankan pegawai dengan memberikan penghargaan yang layak dan memahami faktor-faktor yang mendorong pegawai untuk selalu komitmen tanpa menimbulkan gangguan bagi produktivitas perusahaan. kepuasan kerja ternyata berdampak pada kesejahteraan psikologis individu dan kualitas kehidupan secara keseluruhan (Judge &

Klinger, 2008). Terkait dengan kepuasan kerja ada tiga indikator penting yang perlu diperhatikan **Pertama** kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap suatu situasi kerja, **Kedua** kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh sebaik apa hasil pekerjaan (*outcome*) untuk memenuhi harapan, **Ketiga** kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, tetapi juga menggambarkan sikap yang saling berhubungan. Pada dasarnya keputusan seseorang untuk melakukan *resign* dari pekerjaan bukan hanya didasari karena minimnya gaji atau penghargaan yang didapatkan melainkan tidak mendapatkan kepuasan secara emosional dan minat dari pekerjaan yang mereka jalani saat ini. fenomena ini mengindikasikan bahwa pentingnya keterikatan emosional pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi, salah satunya tercermin dalam konsep *Employee engagement*

Organisasi yang bagus berawal dari pengelolaan SDM yang bagus pula, oleh sebab itu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif. faktor yang menjadi penyebab dari kepuasan kerja itu terjadi adalah *employee engagement* (keterlibatan karyawan). keterlibatan karyawan merupakan keterhubungan psikologis karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang tercermin melalui komitmen dan kemauan untuk memberikan kontribusi maksimal (Albrecht *et al.*, 2021). Pegawai yang mempunyai keterikatan kerja cenderung memiliki sikap antusias, loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta mau memberikan kontribusi yang aktif dan positif demi tercapainya visi misi organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010). rendahnya keterlibatan pegawai pada pekerjaannya menyebabkan pegawai hanya berkontribusi sebatas memenuhi kewajiban saja tanpa adanya rasa memiliki dan keinginan penuh pada organisasinya, pegawai juga akan kurang terhubung dengan pekerjaan mereka dan berakibat penurunan progress organisasi. Hal tersebut membuat pelaksanaan tugas dan fungsi organisasional tidak optimal secara

menyeluruh, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas operasional kinerja. Keterikatan pegawai menekankan seberapa antusias, keterlibatan serta komitmen terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan lingkungan organisasi tempat mereka bekerja.

Selain itu, Beban kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki pada perusahaan (Munandar, 2014). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, stress kerja serta menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya pimpinan yang mampu mengatur beban kerja secara proporsional akan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan efisien. Beban kerja tidak selalu berdampak buruk bagi pegawai, justru dengan adanya beban kerja seorang pegawai makin terlatih dalam mengembangkan *soft skill* dan bersedia bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan

Penelitian ini memilih Itwasda Polda Sumbar menjadi objek kajian mengingat satuan kerja tersebut memiliki tanggung jawab dalam menjalankan fungsi pengawasan di lingkungan Kepolisian Daerah. fungsi pengawasan dalam institusi kepolisian memiliki urgensi strategis, khususnya dalam mendukung peningkatan akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat (Soetomo, 2023). Itwasda memiliki peran dalam mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas Polri serta menerima aduan laporan dari Masyarakat. sebagai unsur pendukung dalam pelaksanaan tugas kepolisian, Itwasda juga melakukan Audit, Reviu, Pemantauan, Konsultasi dan Pemeriksaan laporan dari masyarakat secara tertulis maupun online yaitu dari instansi yang bersangkutan seperti Kementerian Sekretariat Negara, Kompolnas RI, Ombudsman RI, Komnas HAM, Komisi Perlindungan Anak Indonesia, Lembaga Swasta lainnya serta dari anggota Polri di lingkup Polda tersebut. Hal tersebut kedudukan Unit kerja ini berada dan bertanggung jawab langsung kepada Kapolda (Kepala Kepolisian Daerah), oleh sebab

itu pegawai Itwasda dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang kompleks dan tanggung jawab lebih dibandingkan satker (satuan kerja) lainnya. pegawai dituntut mampu menyelesaikan tugas pemeriksaan dalam waktu yang relatif terbatas (*preventive duty*) dengan tingkat ketelitian yang tinggi, namun kondisi tersebut bisa berpotensi menimbulkan beban kerja pegawai khususnya disaat Unit Itwasda mengharuskan bergerak cepat dalam menangani tugas preventif sehingga apabila tidak dikelola dengan baik beban kerja ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. fenomena lain yang terjadi adalah profesionalisme pengawasan internal, pengawasan tidak hanya ditunjukan untuk memastikan kepatuhan terhadap prosedur tetapi juga sebagai instrumen peningkatan kualitas tata kelola organisasi, Oleh karena itu pegawai Itwasda dituntut memiliki keterlibatan kerja (*work engagement*) agar mampu menjalankan fungsi pengawasan polri secara optimal, menjaga integritas dan memberikan kontribusi yang baik untuk unit kerja

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Itwasda Polda Sumbar 2026

Unit Kerja	Jumlah Karyawan
SUBBAG DUMASANWAS	16
SUBBAG RENMIN	28
ITBID 1	8
ITBID 2	8
Total	60 Orang

Sumber: Kantor Itwasda Polda Sumatera Barat, 2026

Berdasarkan hasil observasi awal dan pengalaman magang yang dilakukan oleh peneliti di lingkungan kerja Itwasda Polda Sumbar. pengelolaan Sumber Daya Manusia sudah terlaksana dengan baik, Hal ini terlihat dari keterlibatan seluruh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Itwasda mampu berkolaborasi antar sesama tim kerja maupun unit kerja lain dan adanya komunikasi yang terjalin baik antara pimpinan dan bawahan. Pegawai Itwasda menunjukkan bentuk *engagement* terhadap unit kerja, melalui pertanggung jawaban penuh terhadap pekerjaan serta memberikan kontribusi yang maksimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. tanggung jawab ini timbul bukan hanya karena sudah menjadi bagian tugas pokok sebagai anggota polri tetapi lahir dari kepuasan kerja yang didapatkannya dan budaya kerja yang sudah diterapkan pada organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa *Employee engagement* telah terlaksana dengan baik di lingkungan Itwasda Polda Sumbar dan menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung terpenuhinya tujuan dalam organisasi. Semakin tinggi *engagement* pegawai, akan semakin besar pula usaha yang diberikan dalam menyelesaikan tugas sehingga efektivitas kerja meningkat. Dibalik *engagement* pegawai tidak terlepas dari pengawasan atasan yang dilakukan secara adil, terbuka dan memberikan arahan serta dukungan kepada pegawai untuk membantu pegawai memahami tugasnya dengan baik

Kepuasan kerja di Itwasda dapat dilihat dari kesempatan promosi jabatan yang sudah sering dilakukan berdasarkan kinerja, kompetensi, pengalaman, kedisiplinan dan kebutuhan organisasi. kesempatan promosi sudah diberikan secara adil kepada pegawai berdasarkan kriteria yang sudah memenuhi syarat. Prestasi dan kinerja dapat menjadi faktor pertimbangan dalam pengembangan karir, hampir 90% pegawai Itwasda sudah merasakan promosi jabatan melalui progam diklat atau disebut STIK-PTIK (Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian Lemdiklat Polri)

Dalam institusi kepolisian pegawai tidak dapat melakukan *turnover* sesuai keinginan sendiri seperti layaknya pada perusahaan-perusahaan lain. kepolisian mempunyai peraturan yang dinamakan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) yang diatur dalam **PP Nomor 1 Tahun 2003 tentang Pemberhentian Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia** hal ini dapat terjadi apabila pegawai kepolisian melakukan tindakan yang melanggar kode etik atau dapat merusak nama institusi kepolisian

Dengan kompleksitas tugas di Instansi kepolisian, pegawai akan lebih berkontribusi penuh jika mereka merasa puas atas pekerjaan yang mereka lakukan terlepas dari gaji atau kompensasi yang mereka dapat, pegawai akan melakukan semua pekerjaannya dengan totalitas. Namun hal tersebut tidak terlepas dari tantangan dan kesulitan pada pekerjaan yaitu volume tugas. Dalam menjalankan tugas fungsi pengawasan dan mengevaluasi laporan aduan dari masyarakat unit Itwasda juga dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi memerlukan ketelitian dalam menyelesaikannya serta estimasi waktu penyelesaian tugas yang terbatas. Dengan adanya beban kerja yang berlebihan (*workload*) akan menurunkan kepuasan kerja, dikarenakan pegawai merasa tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik hal ini juga dapat memicu munculnya stres kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang yang telah dipaparkan, terdapat beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai fokus dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimanakah pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai Itwasda Polda Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Itwasda Polda Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah *employee engagement*, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Itwasda Polda Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun arah dari penelitian yang dilakukan peneliti untuk memperoleh manfaat yang lebih mendalam terhadap pengaruh *Employee engagement* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai maka penelitian dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Itwasda Polda Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Itwasda Polda Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui *employee engagement* dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Itwasda Polda Sumatera Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan praktis:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam pengembangan kajian MSDM, terutama pada aspek hubungan antara *employee engagement*, beban kerja dan mempengaruhi kepuasan kerja dalam konteks organisasi sektor publik khususnya di lingkungan kepolisian serta juga menjadi referensi penelitian mendatang

b. Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pimpinan dalam melakukan evaluasi dan menentukan langkah kebijakan pada Itwasda Polda Sumbar. dalam meningkatkan lingkungan kerja sehat, sebagai bahan praktis dalam upaya meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan aspek psikologis pegawai dan menjaga keseimbangan antara kepuasan kerja terhadap kondisi dan volume tugas

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini menetapkan batasan hanya berfokus pada pegawai aktif Itwasda Polda Sumbar meliputi, anggota Polri, PNS dan PHL yang bertugas di satuan tersebut pada periode penelitian dilakukan. Penelitian ini tidak dilakukan secara mendalam guna menjaga kerahasiaan data dan informasi kerja kepolisian khususnya di Itwasda Polda Sumbar. Data penelitian ini dilakukan hanya untuk mengukur keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya dan beban kerja yang proporsional dalam melakukan tugas pokok serta penelitian dilakukan hanya untuk kepentingan akademis

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

Sub-bab ini bertujuan untuk menjelaskan secara teoritis mengenai bagaimana *Employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja. berdasarkan tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu, penulis menyusun kerangka berpikir penelitian dan merumuskan hipotesis yang relevan dengan permasalahan yang dikaji saat ini.

2.1.1 Kepuasan kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk hasil pandangan seseorang terkait seberapa mampu pekerjaan mereka memberikan aspek-aspek yang dianggap bernilai oleh individu tersebut (Luthans, 2011). Kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai bentuk respons emosional yang bersifat positif dari seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui perasaan senang, puas, bangga serta rasa keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya untuk mencapai tujuan organisasi (Luthans, 2011). Pegawai yang merasa puas akan menunjukkan respon positif baik terhadap pekerjaan dan tempat mereka bekerja

Berdasarkan hasil penelitian Suryawan & Salsabilla, (2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kesehatan psikologis seseorang dengan mendorong peningkatan kepercayaan diri serta kesejahteraan dalam aspek emosional. Psikologis individu berkaitan erat dengan kepuasan kerja dimana seseorang akan mengerjakan sesuatu apabila mereka mendapatkan perasaan yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan

Dalam penelitian lain juga menyatakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari perbandingan antara imbalan yang diperoleh dengan imbalan yang diharapkan. Semakin kecil kesenjangan antara keduanya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai (Robbins, 2003). Setiap individu pasti menginginkan gaji yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan mereka, maka sudah menjadi hal yang lumrah seseorang akan bekerja jika imbalan yang mereka dapat sesuai dengan harapan mereka, Namun secara umum banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja, kepuasan akan terjadi apabila seseorang mendapatkan dan merasakan apa yang mereka inginkan. Berdasarkan konsep tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang bersifat individual seseorang berupa perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh penilaian pegawai atas berbagai aspek pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkannya. Hal tersebut menjadi landasan pegawai untuk tetap komitmen

2.1.1.2 Indikator Kepuasan kerja

Menurut Luthans, (2011) Berikut adalah beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat membuat pegawai lebih nyaman dan bertahan, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

Sejauh mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, menantang, bermakna serta memberikan kesempatan bagi individu untuk menggunakan kemampuan, keterampilan dan kreativitasnya. Pekerjaan yang memberikan umpan balik atas hasil kerja cenderung meningkatkan kepuasan kerja pegawai

2. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)

Peluang yang diberikan organisasi kepada pegawai untuk memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi berdasarkan prestasi, kompetensi dan masa kerja. Kesempatan promosi yang adil dan transparan dapat meningkatkan

motivasi serta kepuasan kerja karena pegawai merasa memiliki peluang untuk berkembang dalam organisasi

3. Gaji atau upah yang pantas (*pay*)

Imbalan finansial yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan terhadap gaji tidak hanya ditentukan oleh besarnya pendapatan, tetapi juga oleh persepsi mengenai keadilan, kelayakan dan kesesuaian gaji dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi

4. Pengawasan (*Supervision*)

Kualitas hubungan antara atasan dengan bawahan dalam memberikan arahan, dukungan serta penghargaan terhadap kinerja pegawai. pengawasan yang efektif ditandai dengan komunikasi yang baik, kepemimpinan yang suportif, perlakuan yang adil serta kemampuan atasan dalam membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan

5. Rekan kerja (*Co-workers*)

Hubungan sosial yang terjalin sesama pegawai dalam lingkungan kerja, rekan kerja yang kooperatif serta mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis akan memberikan dukungan sosial yang positif terhadap pegawai sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai

2.1.1.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Robbins & Judge, (2013) dalam buku *Organizational Behavior* tentang kepuasan kerja mengemukakan bahwa terdapat lima faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja seorang pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menantang secara mental (*Mentally Challenging Work*)

Pekerjaan yang memberikan variasi tugas, kesempatan menggunakan keterampilan, otonomi, dan umpan balik akan meningkatkan kepuasan kerja

pegawai. sebaliknya pekerjaan yang monoton atau terlalu berat dapat menurunkan kepuasan kerja

2. Kondisi kerja yang mendukung (*Supportive Working Conditions*)

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih serta fasilitas yang mendukung akan menciptakan rasa nyaman bagi pegawai sehingga meningkatkan kepuasan kerja

3. Imbalan yang adil (*Equitable rewards*)

Pegawai mengharapkan gaji, insentif dan system penghargaan yang adil sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan. Apabila pegawai merasa memperoleh kompensasi yang sesuai maka kepuasan kerja kembali meningkat

4. Rekan kerja yang mendukung (*Supportive colleagues*)

Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik dan adanya kerja sama antar pegawai merupakan faktor pendukung yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. pegawai merupakan makhluk sosial juga yang membutuhkan satu sama lain

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (*Personality - Job fit*)

Kepuasan kerja akan lebih tinggi, apabila terdapat kesesuaian antara karakteristik kepribadian pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Semakin sesuai karakter individu dengan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan pegawai merasa puas

2.1.2 Employee engagement

2.1.2.1 Pengertian *Employee engagement*

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, banyak perusahaan yang memperhatikan program *engagement* karyawan. *employee engagement* atau keterikatan karyawan merupakan salah satu konsep penting dalam perilaku organisasi yang berkaitan dengan

sejauh mana seorang pegawai terlibat secara fisik, kognitif dan emosional dalam menjalankan organisasinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Alan M. Saks (2006) mendefinisikan *employee engagement* sebagai pemanfaatan dari anggota organisasi terhadap peran kerjanya, dimana individu yang *engaged* akan mengekspresikan dirinya secara perilaku, kognitif dan emosional selama menjalankan perannya dalam pekerjaan. Saks membedakan *employee engagement* menjadi dua bentuk utama, yaitu *Job engagement* (keterikatan terhadap pekerjaan) dan *Organizational engagement* (keterikatan terhadap organisasi). dampak dari keterikatan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya akan timbul komitmen emosional, hal tersebut membuat karyawan benar-benar peduli terhadap tugas dan tanggung jawabnya

Schaufeli & Bakker, (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berkaitan dengan pekerjaan, yang dicirikan oleh adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). *Engagement* dalam pandangan ini bukan merupakan kondisi sesaat melainkan suatu keadaan afektif-kognitif yang bersifat lebih menetap dan tidak berfokus pada objek, peristiwa atau perilaku tertentu. (Albrecht *et al.*, 2021), menyatakan *employee engagement* merupakan tingkat keterhubungan psikologis pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya yang tercermin melalui komitmen dan kemauan untuk memberikan kontribusi maksimal. *Employee engagement* merupakan sebagai keterlibatan, kepuasan individu serta antusiasme terhadap pekerjaan (Harter *et al.*, 2022). Ini menunjukkan bahwasanya hubungan *engagement* dengan kepuasan dan motivasi kerja saling berpengaruh dan memiliki keterkaitan sebab akibat. Rendahnya *employee engagement* menyebabkan pegawai hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya rasa memiliki terhadap organisasi dan berakibat penurunan kinerja. Organisasi yang bagus

bukan hanya dikelola satu orang saja melainkan hasil sinergi seluruh sumber daya manusia, oleh karena itu organisasi membutuhkan SDM yang mempunyai keterikatan (*engagement*) yang tinggi terhadap organisasi dan pekerjaan sehingga mendorong kolaborasi yang unggul, *engagement* yang bagus juga akan menimbulkan kesadaran pegawai akan tugas dan tanggung jawab mereka

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu kondisi psikologis positif yang ditunjukkan oleh karyawan berupa semangat, dedikasi dan keterlibatan penuh terhadap pekerjaan serta organisasi tempatnya bekerja mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik secara sukarela demi tercapainya organisasi. Schaufeli & Bakker, (2003) melalui instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) mengemukakan tiga dimensi utama *employee engagement*, yaitu:

1. *Vigor* (Semangat), yaitu tingkat energi dan resiliensi mental yang tinggi selama bekerja, kemauan untuk berusaha secara sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan serta ketekunan dalam menghadapi kesulitan
2. *Dedication* (Dedikasi), yaitu keterlibatan yang kuat pada pekerjaan disertai perasaan antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang memiliki kesungguhan dalam bekerja akan mencurahkan tenaga, waktu serta kemampuan terbaik mereka dalam melaksanakan pekerjaan
3. *Absorption* (penyerapan/Totalitas), yaitu kondisi konsentrasi penuh dan keasyikan yang mendalam terhadap pekerjaan, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan individu mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya

Ketiga dimensi tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama menggambarkan tingkat keterikatan seorang pegawai terhadap pada pekerjaan dan organisasinya.

2.1.2.2 Indikator yang Mempengaruhi *Employee engagement*

Berikut lima indikator yang dapat mempengaruhi *employee engagement* sehingga pegawai merasa memiliki dan terlibat terhadap organisasi, yaitu:

1. Kepemimpinan yang mendukung

kepemimpinan afektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi dan mendukung karyawan. Menurut (Avolio & Bass, 2004). kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan *engagement* dengan meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri karyawan

2. Peluang Pengembangan diri

karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dan memperoleh keterampilan baru cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Dikarenakan mereka mendapatkan pengembangan skill yang dapat membantu menyelesaikan pekerjaan. Menurut (Alan M. Saks, 2006) pengembangan profesional dan kesempatan pelatihan mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan

3. Penghargaan dan pengakuan

Pemberian dua hal tersebut dapat meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas mereka terhadap perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan *engagement* pegawai. Menurut (Rhoades, & Eisenberger, 2002) penghargaan dan kondisi kerja yang baik meningkatkan *Perceived Organizational Support* (POS), yang kemudian memperkuat komitmen afektif, kepuasan kerja dan berbagai perilaku positif terhadap organisasi.

4. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*)

Pegawai yang merasa puas cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, kepuasan kerja berkaitan erat dengan rasa keterlibatan pada organisasi. Kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu dihabiskan ditempat kerja (Sofyan, 2018).

5. Keterbukaan komunikasi

Aliran komunikasi yang baik antara karyawan dengan organisasi dapat meningkatkan kerja sama yang baik dan kontribusi karyawan. Menurut (Robinson *et al.*, 2004) Organisasi yang mendukung komunikasi dua arah cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi.

2.1.2.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi *Employee engagement*

Menurut Anitha, (2014) , *employee engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari lingkungan organisasi maupun karakteristik pekerjaan. Faktor-faktor tersebut menentukan sejauh mana pegawai memiliki keterikatan secara emosional, kognitif dan perilaku terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (*Leadership*)

Faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, dukungan kepada timnya serta mampu memotivasi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat dan punya rasa memiliki terhadap organisasi. sebaliknya kepemimpinan yang kurang afektif dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas

2. Lingkungan kerja (*Work environment*)

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan kenyamanan pegawai

dalam bekerja. Lingkungan kerja yang positif juga mendorong terciptanya komunikasi yang baik sesama pegawai sehingga munculnya keterikatan terhadap organisasi

3. Hubungan dengan rekan kerja (*Team and Co-worker Relationship*)

Hubungan yang baik sesama pegawai menciptakan kenyamanan dan rasa saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. hubungan interpersonal yang positif akan meningkatkan rasa memiliki terhadap tim dan organisasi dapat mendorong kerja sama sehingga memperkuat *employee engagement*. rendahnya kerja sama antar pegawai dapat dipastikan hubungan dengan rekan kerjanya mengalami permasalahan atau minimnya interaksi yang terjadi.

4. Pelatihan dan pengembangan karier (*Training and career development*)

Organisasi yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dan mengembangkan kompetensi akan meningkatkan kemampuan serta kepercayaan diri pegawai dalam bekerja. Kesempatan pengembangan karier juga membuat loyalitas kerja yang berdampak pada keterikatan pegawai

5. Kompensasi dan penghargaan (*Compensation and rewards*)

Kompensasi dan penghargaan yang diberikan secara adil merupakan bentuk apresiasi organisasi terhadap kontribusi yang diberikan pegawai. dalam tahap ini pegawai merasa unggul dalam segi pekerjaan dan prestasi kerja yang sudah mereka lakukan

2.1.3 Beban kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban kerja

Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, Beban kerja (*work overload*) adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil gabungan antara volume kerja dengan norma waktu. besarnya beban

kerja ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan serta waktu standar yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Putra (2012) Beban kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan aktivitas atau tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang pegawai untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. tingkat beban kerja yang dirasakan pegawai bergantung pada kesesuaian antara jumlah tugas, kemampuan individu dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. jumlah pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan atau waktu yang tersedia, maka beban kerja akan dirasakan tinggi dan dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologi pegawai.

Fransiska dan Tupti, (2020) menjelaskan bahwa beban kerja pada dasarnya merupakan volume kegiatan yang berlebihan hingga menimbulkan ketegangan bagi individu yang menjalaninya. Akibatnya kinerja pegawai dapat mengalami penurunan, khususnya jika dipengaruhi oleh tuntutan tingkat keahlian yang tinggi, kecepatan kerja yang berlebihan dan volume tugas yang terlalu banyak. Di sisi lain jika intensitas beban kerja terlalu tinggi maka dapat memicu terjadinya stres kerja sedangkan intensitas yang terlalu rendah justru berisiko menimbulkan kebosanan atau kejenuhan kerja.

Tarwaka, (2011) membagi beban kerja menjadi dua kategori, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul karena jumlah tugas yang harus diselesaikan terlalu banyak atau terlalu sedikit dibanding dengan kapasitas waktu yang tersedia. Beban kerja yang kualitatif muncul apabila pegawai merasa tidak mampu melaksanakan suatu tugas, atau apabila tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keterampilan maupun potensi yang dimiliki pegawai tersebut. Beban kerja merupakan gambaran jumlah tugas atau aktivitas yang perlu diselesaikan oleh seseorang dalam rentang waktu tertentu. besarnya beban tersebut idealnya selaras dengan kapasitas fisik

maupun psikis individu, sebab ketidakselarasan antara keduanya dapat berdampak negatif diantaranya berupa stres dan kelelahan bahkan bisa menimbulkan *burnout*.

Budiasa, (2021) menyatakan Persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam pekerjaan. Juru dan Wellem, (2022) juga mengungkapkan hal yang sama dimana beban kerja sebagai suatu kondisi kerja dengan uraian beberapa tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan mental seseorang. Dari pemaparan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merujuk pada volume aktivitas yang harus diselesaikan seseorang dalam kurun waktu tertentu. Semakin tinggi volume aktivitas yang dikerjakan, maka semakin besar pula beban kerja yang harus ditanggung, begitu pun sebaliknya.

2.1.3.2 Indikator yang Mempengaruhi Beban kerja

Menurut Putra (2012), Beberapa indikator yang menggambarkan beban kerja terdiri atas tiga indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Keadaan atau situasi lingkungan kerja yang dihadapi pegawai selama melaksanakan tugasnya meliputi, tingkat kesulitan pekerjaan, kompleksitas tugas, tuntutan konsentrasi, tanggung jawab serta situasi kerja yang dapat mempengaruhi besarnya beban kerja yang dirasakan

2. Target yang harus dicapai

Hasil atau sasaran pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Target yang terlalu tinggi akan meningkatkan tekanan kerja karena pegawai dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan

tepat, sebaliknya target yang realistis akan membantu pegawai bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

3. Standar pekerjaan

Ukuran atau pedoman yang digunakan organisasi dalam menilai hasil kerja pegawai. Standar tersebut meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas. Standar kerja yang terlalu tinggi tanpa diimbangi sumber daya yang memadai dapat meningkatkan beban kerja

4. Penggunaan waktu kerja

Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja yang tersedia untuk menyelesaikan seluruh tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Beban kerja akan meningkat apabila pegawai harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu yang terbatas, sering kerja lembur atau menghadapi tenggat waktu (*deadline*) yang ketat

Munandar (2014) dalam teori bukunya berjudul *Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta. UI-Press* terdapat Indikator yang mempengaruhi Beban kerja dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Beban fisik (*Physical Workload*)

Tuntutan pekerjaan yang mengharuskan pekerja mengeluarkan tenaga atau aktivitas fisik dalam melaksanakan tugasnya. Beban ini berkaitan dengan penggunaan energi tubuh. Apabila beban fisik melebihi kemampuan individu, maka dapat menyebabkan kelelahan fisik, penurunan produktivitas hingga meningkatkan risiko kecelakaan kerja

2. Beban mental (*Mental Workload*)

Tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas kognitif dan psikologis seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beban ini meliputi kebutuhan

untuk berkonsentrasi, berpikir, mengambil keputusan serta mengendalikan emosi saat bekerja. Beban mental yang tinggi akan menghambat produktivitas seorang pegawai baik secara pikiran maupun mental

3. Beban waktu (*Time load*)

Tekanan yang muncul akibat keterbatasan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban ini berkaitan dengan kecepatan dalam menyelesaikan tugas, target waktu, tenggat (*deadline*) serta jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Semakin sempit waktu yang tersedia dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, maka semakin tinggi beban waktu yang dirasakan oleh pekerja

2.1.3.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Beban kerja

Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008 tentang **Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah**, yang mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Volume pekerjaan

Jumlah atau banyaknya tugas dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau suatu jabatan dalam periode tertentu. semakin banyak tugas yang harus diselesaikan, maka semakin besar beban kerja yang ditanggung pegawai. Beban dari setiap pekerjaan dapat ditetapkan berdasarkan analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai (*tasks demand's*) dengan memperhitungkan perbedaannya secara individu

2. Norma waktu penyelesaian tugas

Waktu yang secara wajar dan efektif dibutuhkan oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kondisi kerja yang normal. Apabila waktu yang tersedia lebih sedikit dibandingkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, maka beban kerja akan meningkat

3. Jam kerja efektif

Waktu kerja yang benar-benar digunakan untuk melaksanakan tugas dan menghasilkan output pekerjaan. Jam kerja efektif menjadi dasar dalam menghitung apakah beban kerja yang diterima pegawai masih sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki

4. Jumlah pegawai yang tersedia

Banyaknya pegawai yang secara efektif dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu unit organisasi. ketersediaan pegawai harus seimbang dengan volume pekerjaan yang ada. Apabila jumlah pegawai lebih sedikit dibandingkan dengan kebutuhan pekerjaan maka beban kerja setiap pegawai akan meningkat. sebaliknya, apabila jumlah pegawai melebihi kebutuhan maka beban kerja cenderung menjadi lebih ringan dan berpotensi menimbulkan pemborosan (inefisiensi)

5. Standar kemampuan rata-rata pegawai

Tingkat kemampuan yang secara umum dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan . kemampuan tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Semakin tinggi kemampuan rata-rata pegawai, semakin besar kapasitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga beban kerja dapat dikelola dengan lebih baik

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dipakai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo	Balalimbu <i>et al.</i> , (2023)	X: <i>Employee engagement</i> Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. 30 Sampel, Teknik Sampel jenuh, Menggunakan Analisis regresi Linear Sederhana Dengan nilai signifikansi yang diperoleh 0,001 sehingga lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Koefisien determinasi R^2 sebesar 52,3%
2	Pengaruh Kepribadian <i>Conscientiousness</i> dan <i>Engagement</i> terhadap Etos Kerja dengan Mediator Motivasi Kerja di Perusahaan NTP	Simanjuntak <i>et al.</i> , (2021)	X1: Kepribadian <i>conscientiousness</i> X2: <i>employee engagement</i> Z: Motivasi kerja Y: Etos kerja	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap etos kerja, Motivasi kerja berperan sebagai mediator penuh Hubungan antara variabel X1 dan X2

3	<i>The effect of Organizational Support, Work Engagement, Job Satisfaction on Organizational Commitment (Study on Employees of The Education Personnel sector at the University Mataram</i>	Sulhini et al., (2024)	X1: <i>Organizational Support</i> X2: <i>Work engagement</i> Y1: <i>Job Satisfaction</i> Y2: <i>Organizational Commitment</i>	Hasil penelitian <i>Work engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Satisfaction</i> selain itu <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i>
4	Pengaruh Motivasi kerja dan <i>Employee engagement</i> Terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan PT. Arthaasia Finance	Tamrin, (2021)	X1: Motivasi kerja X2: <i>Employee engagement</i> Y: Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja dan <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. dapat dilihat X1,X2 berhubungan erat dengan Y, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara X1 dengan X2
5	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Personel Kepolisian di Polres Berau Kaltim dengan <i>Employee engagement</i> sebagai Variabel Z	Dito Nugraha (2023)	X1: Budaya Organisasi X2: Pengalaman Kerja Z: <i>Employee engagement</i> Y: Kinerja Personel	Hasil penelitian Budaya Organisasi dan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee engagement</i> pada personel kepolisian,

				Namun <i>Employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel kepolisian Polres Berau Kaltim
6	Pengaruh Beban kerja, Stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus: PT Wika -WG KSO Proyek Pembangunan)	Rizka Dwi Astuti <i>et al.</i> , (2022)	X1: Beban kerja X2: Stres kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
7	<i>The Impact of Workload and Employee engagement on job Satisfaction Among Police Officers in Pakistan</i>	Hassan <i>et al.</i> , (2018)	X1: Beban Kerja X2: <i>Employee engagement</i> Y: Kepuasan kerja	Beban kerja tinggi di Kepolisian berhubungan negatif, <i>Employee engagement</i> berhubungan positif, terhadap Kepuasan Kerja Anggota polisi
8	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi pada Direktorat Reserse Krimsus	Siboro (2022)	X1: Lingkungan kerja X2: Beban kerja Y: Kepuasan kerja Z: Stres kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja personel kepolisian

9	Pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja perawat Dengan Mediasi Stres Kerja (Studi kasus: di Rumah Sakit Unipdu Medika)	Laily Nurida & Mardi Astutik (2019)	X: Beban Kerja Y: Kepuasan Kerja Z: Stres kerja Metode: Kuantatif Sampel: 38 Perawat	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan memediasi stres kerja secara parsial antara beban kerja terhadap kepuasan kerja
10	<i>The effect of Work Load and Quality Work Life on The Performance of Police Members in Indonesian Police Headquarters Korlantas with Job Satisfaction as Intervening of Variables</i>	Wirastuti et al., (2020)	X1: <i>Work Load</i> X2: <i>Quality Work Life</i> Y: <i>Performance</i> Z: <i>Job Satisfaction</i>	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Anggota Polri. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja serta memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, tetapi tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja
11	Kontrak Psikologis dan <i>Work Engagement</i> dalam meningkatkan Kepuasan kerja di PT Adhikarya	Hardeba A. (2018)	X1: Kontrak Psikologis X2: <i>Work Engagement</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>Work engagement</i> berhubungan positif

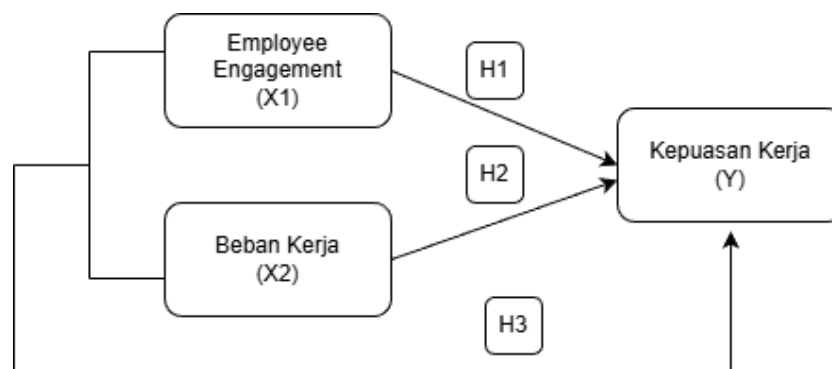
			Y: Kepuasan kerja	dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu Kontrak psikologis juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Y
12	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Mutia Arda (2017)	X1: Kepuasan kerja X2: Disiplin kerja Y: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Sementara itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja personel Biro SDM Polda Sumatera Barat	Arrita Nurmaida & Novi Yanti (2020)	X: Kepuasan kerja Y: Kinerja Personel	Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Sumbar. Penelitian dilakukan terhadap 52 personel

				Biro SDM Polda Sumatera Barat. dengan teknik sampling jenuh dan menggunakan Analisis regresi linear sederhana
14	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada satuan kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar	Rossy Anita <i>et al.</i> , (2024)	X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin kerja X3: Lingkungan kerja Y: Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja, Disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Kerja Biro SDM di lingkungan Polda Sumbar. Penelitian ini menggunakan total sampling dengan data primer
15	Analisis Beban Kerja, Penempatan pegawai dan Keterikatan pegawai terhadap Kepuasan kerja pegawai di Kantor Bea Cukai Medan	Hutabarat <i>et al.</i> , (2023)	X1: Beban kerja X2: Keterikatan pegawai X3: Penempatan pegawai Y: Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Beban kerja, Penempatan pegawai dan Keterikatan pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai. di sisi lain Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3 Kerangka Pikir

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen) adalah *employee engagement* (X1), Beban kerja (X2) sedangkan variabel terikat (dependen) adalah kepuasan kerja.

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



Keterangan:

X1 : *Employee engagement*

X2 : **Beban Kerja**

Y : **Kepuasan Kerja**

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh *employee engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai yang *engagement* cenderung akan terlihat antusias, memiliki dedikasi serta mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. temuan yang mendukung pernyataan tersebut dari Sulhini *et al.*, (2024) menyatakan bahwa keterikatan pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja yang tinggi dan komitmen dalam organisasi. Pegawai yang *engaged* juga cenderung memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik dengan rekan kerja dan atasan. Sebagaimana dijelaskan dalam teori *Job Characteristics Model* maupun teori *Two Factor (Herzberg)*.

Berdasarkan *Job Demands-Resources (JDR) employee engagement* berperan sebagai sumber daya psikologis (*personal resources*) yang memperkuat kapasitas individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Ketika pegawai merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya, mereka akan memaknai pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna sehingga menimbulkan perasaan puas terhadap apa yang dikerjakan. Kondisi berbeda dengan pegawai yang bekerja hanya semata memenuhi kewajiban formal, karena pegawai yang *engaged* merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan menganggap keberhasilan organisasi sebagai bagian dari pencapaian dirinya sendiri

Selain itu, Tamrin (2021) menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. pegawai yang merasa puas akan menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab

H1: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Itwasda Polda Sumatera Barat

2.4.2 Pengaruh Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Vanchapo, (2020), beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu yang melibatkan tuntutan fisik maupun mental. Beban kerja dapat dikategorikan sebagai beban kerja kuantitatif, yaitu berkaitan dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, sedangkan beban kerja kualitatif, yaitu berkaitan dengan tingkat kesulitan dan kompleksitas pekerjaan yang harus dihadapi seseorang (Tarwaka, 2011).

Banyak penelitian yang mendukung hubungan tersebut, Beban kerja yang tinggi ditemukan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan pegawai yang merasa tertekan dengan volume pekerjaan akan mengalami kelelahan fisik dan mental yang berakibat pegawai merasa tidak fokus, sehingga menurunkan tingkat

kepuasan kerja. kondisi tersebut membuat pegawai kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki

Hal serupa dikemukakan oleh Siboro (2022) pada Polda Sumut (Studi kasus Direktorat Reserse Krimsus) menyatakan bahwa volume kerja yang tidak proporsional dapat mengancam psikologis pegawai nantinya. Karena beban tugas yang berlebihan dapat mengganggu kenyamanan seseorang dalam bekerja, kondisi tersebut bisa berakibat Stres kerja. Temuan tersebut didukung oleh Wirastuti *et al.*, (2020) pada Anggota Korlantas Mabes polri yang menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Anggota Polri

H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Itwasda Polda Sumatera Barat

2.4.3 Pengaruh secara Simultan *Employee engagement* dan Beban kerja terhadap

Kepuasan kerja

Employee engagement dan Beban kerja adalah dua yang saling berinteraksi dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. pegawai yang terlibat secara pekerjaan dan mendapatkan volume tugas yang proporsional cenderung lebih merasa puas dan memiliki komitmen dalam bekerja. Menurut Hasyim (2020) mengatakan beban kerja yang tinggi dan keterlibatan pegawai yang rendah berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dikarenakan jika keterlibatan kerja yang tinggi dapat mengurangi dampak negatif dari volume kerja yang kompleksitas

Penelitian empiris lain mendukung hubungan antara variabel X1,X2 dan Y secara simultan tersebut, Hutabarat *et al.*, (2023) menemukan bahwa beban kerja, penempatan pegawai dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3: *Employee engagement* dan Beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Itwasda Polda Sumatera Barat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2021), metode penelitian adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara ilmiah untuk mendapatkan data untuk dengan tujuan dan kegunaan tertentu

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan sebab akibat serta seberapa besar pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019). Hubungan yang terjadi yaitu dimana variabel bebas *Employee engagement* dan Beban kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai Itwasda Polda Sumatera Barat

3.2 Unit Analisis, Populasi dan Sampel

3.2.1 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu pegawai yang bertugas di lingkungan Itwasda Polda Sumbar, baik personel Polri maupun Pegawai ASN yang menjalankan fungsi pengawasan, pemeriksaan, audit, reviu, dan penanganan pengaduan masyarakat pada satuan kerja tersebut. Persepsi masing-masing pegawai terhadap *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja menjadi sumber data utama yang dianalisis dalam penelitian ini

3.2.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Itwasda Polda Sumbar yang secara langsung merasakan kondisi kerja berjumlah 60 orang. yaitu terdiri atas personel Polri, pegawai ASN, dan PHL yang bertugas pada Subbagian Dumasnwas, Subbagian Renmin, dan Itbid di lingkungan Itwasda Polda Sumbar

3.2.3 Sampel

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi atau sub kelompok dari populasi (Sekaran & Bougie, 2016). Lebih lanjut Menurut Sugiyono, (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampel jenuh* atau *sensus*. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Itwasda Polda Sumbar yang berjumlah 60 Orang.

Menurut Sugiyono, (2019) Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh semua anggota populasi sebagai responden penelitian. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara atau kuesioner, yaitu penelitian yang mengambil data primer melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan dengan memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan (Sekran, 2018). Data yang diperoleh dari lapangan selanjutnya diolah dan

dianalisis secara statistik dengan bantuan program IBM SPSS Statistik Versi 27 sebagai upaya untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Menurut Sugiyono, (2021) menjelaskan bahwa dalam penelitian kuantitatif terdapat beberapa metode pengumpulan data seperti observasi, angket dan dokumentasi, yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan cara memperhatikan sesuatu dengan menggunakan panca indera mata. Kegiatan observasi dapat dilakukan dengan cara mengamati langsung. Observasi juga dapat dikatakan pengamatan langsung yang dapat dilakukan dengan tes dan kuesioner. Observasi dalam penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Itwasda Polda Sumbar yang akan membahas dan memberikan jawaban mengenai Pengaruh *employee engagement* dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai di unit Itwasda Polda Sumbar

2. Kuesioner

Metode Kuesioner, digunakan melalui instrumen daftar pernyataan yang dibuat dan disesuaikan dengan indikator landasan teori. Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala *likert*, untuk mempermudah responden menjawab pernyataan yang diberikan kepada pegawai Itwasda Polda Sumbar. metode pengumpulan data ini dilaksanakan melalui pemberian daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden selanjutnya dijawab sesuai dengan kondisi yang dialami (Sugiyono, 2021). penelitian ini dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner secara langsung kepada Pegawai yang berdinasi di Itwasda Polda Sumbar agar menghasilkan informasi yang valid

3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Berdasarkan metode pengumpulan data di atas maka data penelitian ini teknik pengambilan berupa observasi dan angket karena ke dua metode pengumpulan data tersebut sangat dibutuhkan dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi yang jelas tentang objek penelitian serta bahan referensi yang akan digunakan

4. Skala *Likert*

Penulis menggunakan metode skala *likert*, untuk mempermudah responden untuk menjawab pernyataan yang diberikan. Sugiyono (2021) menyatakan skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pernyataan alternatif berikut:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No	Skala		Skor/Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2021)

Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial. Pada penelitian ini menggunakan skala *Likert* 1-5 agar responden yang diberikan pernyataan tersebut lebih terfokus atau tidak terjadi kontra dengan pernyataan yang diberikan (Sugiyono, 2021).

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur (Siyoto & Sodik, 2015). Dengan membaca definisi operasional maka akan diketahui pengukuran suatu variabel. Definisi operasional juga dilakukan untuk mencegah tidak terjadinya salah asumsi ataupun penafsiran dari konsep atas variabel yang dikaji dalam penelitian. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. variabel *Independent* (X)

Menurut Hair (2018), variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent yaitu *employee engagement* (X1) dan Beban kerja (X2).

2. variabel *Dependent* (Y)

Menurut Hair (2018), menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau timbul sebagai akibat dari keberadaan variabel independen, dan umumnya disimbolkan dengan huruf Y. dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja pegawai. Berikut ini adalah definisi operasional variabel dan indikator dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Luthans, (2011) Kepuasan kerja merupakan bentuk hasil dari persepsi pegawai mengenai sejauh mana pekerjaan mereka mampu	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>The Work Itself</i>) 2. Kesempatan promosi (<i>Promotion Opportunities</i>) 3. Gaji dan Kompensasi (<i>Pay</i>)	<i>Likert</i> (1–5)

	memberikan hal-hal yang dianggap penting oleh individu tersebut. Kepuasan kerja bentuk perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan imbalan yang diterima.	4. Pengawasan (<i>Supervision</i>) 5. Rekan Kerja (<i>Co-Workers</i>) <i>Source: Luthans (2011)</i>	
<i>Employee engagement (X1)</i>	Berdasarkan penelitian yang dilakukan Alan M. Saks (2006) <i>Employee engagement</i> merupakan bentuk individu secara perilaku, kognitif dan emosional dalam menjalankan perannya dalam pekerjaan. Saks membedakan <i>employee engagement</i> menjadi dua bentuk utama, yaitu <i>Job engagement</i> (keterikatan terhadap pekerjaan) dan <i>Organizational engagement</i> (keterikatan terhadap organisasi). dampak dari keterikatan pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya akan timbul komitmen emosional dan karyawan benar-benar peduli terhadap tugas	1. Kepemimpinan yang mendukung <i>Source: Avolio & Bass (2004)</i> 2. Peluang Pengembangan Diri <i>Source: Saks (2006)</i> 3. Penghargaan dan Pengakuan <i>Source: Rhoades & Eisenberger (2002)</i> 4. Kepuasan kerja <i>Source: Hady Sofyan (2018)</i> 5. Keterbukaan komunikasi <i>Source: Robinson et al., (2004)</i>	<i>Likert (1–5)</i>

Beban Kerja (X2)	Putra (2012) Beban kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan aktivitas atau tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang pegawai untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. tingkat beban kerja yang dirasakan pegawai bergantung pada kesesuaian antara jumlah tugas, kemampuan individu dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. jumlah pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan atau waktu yang tersedia, maka beban kerja akan dirasakan tinggi dan dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologi pegawai	1. Kondisi pekerjaan 2. Target yang harus dicapai 3. Standar pekerjaan 4. Penggunaan waktu kerja <i>Source: Putra (2012)</i>	<i>Likert (1–5)</i>
-------------------------	---	--	---------------------

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan software IBM SPSS Statistic 27 sebagai alat untuk mengukur seberapa jauh pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Menurut Sugiyono (2019) analisis data adalah proses mencari dan menginterpretasikan data secara sistematis, yang sudah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dan memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif dan TCR

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta memperoleh jawaban dari responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yang disajikan dalam bentuk nilai rata-rata (*mean*), Tingkat Capaian Responden (TCR), serta distribusi frekuensi jawaban. Sehingga dapat memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian tanpa melakukan generalisasi terhadap populasi (Sugiyono, 2023). Analisis ini menggunakan rumus:

$$\text{Rata - rata skor} = \frac{(5(SS) + (4.S) + (3.N) + (2.TS) + (1.STS))}{n}$$

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Sedangkan untuk mengukur tingkat pencapaian responden dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{r_s}{5} \times 100\%$$

Keterangan:

TCR = Tingkat pencapaian respon

Dengan kriteria penilaiannya:

- a. Variabel dikatakan valid jika r hitung $> r$ tabel dan signifikansi $< 0,05$
- b. Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung $\leq r$ tabel atau nilai signifikansi $> 0,05$

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya, dapat diandalkan atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten atau stabil apabila digunakan pada kondisi yang sama. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel Dan sebaliknya, apabila nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan belum reliabel (Arikunto, 2018).

Dapat dilihat pada Tabel 4.3

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} : Reliabilitas *instrument*

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Jumlah varian total

Tabel 3. 4 Koefisien Penelitian Reliabilitas

0,00 – 0,20	Sangat Tidak Andal
0,21 – 0,40	Tidak Andal
0,41 – 0,60	Cukup Andal
0,61 – 0,80	Andal
0,81 – 1,00	Sangat Andal

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atau uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui apakah analisis yang digunakan sudah memenuhi syarat atau asumsi berlaku atau tidak sehingga dapat diinterpretasikan secara tepat dan tidak menghasilkan estimasi yang bias (Ghozali, 2021). Uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji hipotesis dan uji analisis koefisien determinasi (R^2)

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2021) menafsirkan bahwa Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Analisis parametrik seperti *korelasi pearson* mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Pada penelitian ini menggunakan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*, dengan ketentuan jika nilai pada variabel lebih besar dari pada tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yakni ($\alpha = 0,05$) maka data dapat dinyatakan terdistribusi secara normal. Akan tetapi, jika nilai dari signifikansi yang telah ditetapkan pada variabel lebih kecil dari pada nilai signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$) maka data tidak terdistribusi secara normal

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas Menurut Ghozali (2018) digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Jika terjadi korelasi diantara variabel *independent*, berarti terdapat suatu masalah multikolinieritas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel, bisa dilihat melalui VIF (*Variance Inflation Factor*) dan TOL (*Tolerance*) dari masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Idris, 2018). dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel.
- b. Jika nilai $VIF > 10$ atau nilai *tolerance* $< 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa terjadi multikolinieritas antar variabel

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2021). Serta, untuk melihat terdapat atau tidak terdapat gejala penyimpangan dalam asumsi klasik tersebut apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas dengan metode Uji Glejser. Dengan ketentuan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Apabila Nilai dari Signifikansi $> 0,05$ maka teridentifikasi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
- b. Apabila Nilai dari Signifikansi $< 0,05$ maka teridentifikasi terjadi gejala Heteroskedastisitas

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistic yang digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel *independent* terhadap satu variabel *dependent* (Sugiyono, 2019) & (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, Analisis Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* (X_1), Beban kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) Itwasda Polda Sumbar. Analisis ini menggunakan rumus:

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

Dengan menggunakan persamaan regresi yaitu:

Y	:	Kepuasan kerja Pegawai
α	:	Konstanta
β_1	:	Koefisien regresi <i>Employee engagement</i>
β_2	:	Koefisien regresi Beban kerja
X1	:	<i>Employee engagement</i>
X2	:	Beban kerja
e	:	Standar eror

Tujuan analisis regresi liner berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat perkiraan nilai Y atas X. Data yang digunakan untuk variabel *independent* X dapat berupa pengamatan yang tidak ditetapkan sebelumnya oleh peneiti atau disebut data primer maupun data yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti atau disebut data sekunder. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa analisis regresi liner berganda adalah suatu analisis statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan perkiraan nilai variabel *dependent* (Y) dengan di atas nilai variabel *independent* (X).

3.9 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis melalui Uji t dan Uji F dengan bantuan aplikasi SPSS pada tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

3.9.1 Uji t Parsial

Uji t bertujuan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh dari setiap variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent* (Sugiyono, 2019) & (Ghozali, 2021). Pengujian menggunakan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ atau 5% dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_1}{S\beta_1}$$

Keterangan:

β_1 : Koefisien regresi variabel *independent*

$S\beta_1$: Standar *error* koefisien regresi

Berikut ini adalah kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan (sig) $\geq \alpha$ (0,05) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel *independent* secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*
- b. Jika nilai signifikan (sig) $< \alpha$ (0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *independent* secara parsial berpengaruh terhadap variabel *dependent*
- c. Menentukan t_{tabel} , dengan tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel *independent*)

3.9.2 Uji F Simultan

Pengujian ini dikenal dengan uji statistik F, yang berfungsi untuk melihat ada tidaknya pengaruh secara serentak dari seluruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dalam model regresi (Ghozali, 2018). Adapun tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian ini adalah $\alpha = 0,05$ atau setara dengan 5%. Analisis dapat dilakukan dari aplikasi SPSS melalui tabel ANOVA, dapat diketahui dengan rumus:

$$f_{hit} = \frac{R^2}{(1 - R^2 / n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien variabel bebas

k : Banyaknya variabel independen

n : Besarnya sampel penelitian

Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan F (sig) < 0,05 atau F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi signifikan atau seluruh variabel *independent* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*
- b. Jika nilai signifikan F (sig) $\geq$ 0,05 atau F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model regresi tidak signifikan atau variabel *independent* secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*
- c. Menentukan f tabel, dfl = jumlah variabel-1, df2= n-k. Dimana: df = derajat kebebasan

3.10 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021), Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa besarnya kemampuan variabel *independent* (X_1, X_2) dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* (Y), biasanya dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Terdapat dua jenis koefisien determinasi, yaitu: R koefisien determinasi biasa (*R square*) dan koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*). Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Keterangan:

SST : Jumlah Kuadrat total (*Sum of Squares Total*) R^2 : Koefisien Determinasi

SSR : Jumlah Kuadrat regresi (*Sum of Squares Regression*)

Menurut Sugiyono (2021) Untuk menyatakan hasil dalam bentuk persentase, digunakan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi dalam persentase (%)

r^2 : Besarnya koefisien korelasi berganda

Sugiyono (2019) menyatakan untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* untuk melihat koefisien determinasi, karena disesuaikan dengan jumlah variabel *independent* yang digunakan, dimana jika variabel *independent* 1 (satu) menggunakan *Adjusted R square*

Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. $R^2 = 0$ berarti variabel *independent* tidak mampu menjelaskan variasi variabel *dependent*
- b. R^2 mendekati 1 berarti variabel *independent* (X) mampu menjelaskan sebagian besar variasi variabel *dependent* (Y)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Profil Objek Penelitian

Inspektorat Pengawasan Daerah (Itwasda) Polda Sumatera Barat merupakan unit kerja kepolisian yang melaksanakan unsur pengawasan dan pembantu pimpinan di lingkungan kepolisian daerah, yang keberadaannya tidak dapat dipisahkan. Itwasda berada langsung dibawah tanggung jawab kapolda dalam memastikan terselenggaranya tata kelola organisasi yang transparan, akuntabel dan berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja. Kantor Itwasda Sumatera Barat terletak di Jalan Jenderal Sudirman No. 55, Padang

Itwasda Sumbar merupakan Instansi vertikal sebagai pelaksana tugas dan kebijakan pengawasan dari Itwasum Polri. Sebagian kegiatannya berupa pengauditan, reviu dan evaluasi terhadap instansi-instansi serta pemantauan tindak lanjut atas hasil temuan dari pengawasan internal dan eksternal di lingkungan Polda Sumbar

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Itwasda Polda Sumbar memiliki visi dan misi demi terselenggaranya pelayanan pengawasan yang akuntabel. Berikut visi dan misi Itwasda Polda Sumbar adalah sebagai berikut:

1. Visi

Terwujudnya penyelenggaraan pengawasan Audit, Reviu dan Klarifikasi secara Modern, Profesional, Berintegritas, Maju dan Berkelanjutan

2. Misi

- a. Melaksanakan peningkatan kemampuan APIP yang berkualitas dan profesional dengan mengikuti diklat secara bertahan dan berkesinambungan
- b. Melaksanakan aktivitas audit kinerja maupun audit yang memiliki tujuan spesifik dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian
- c. Melaksanakan kegiatan verifikasi terhadap adanya mutasi kepala satuan kerja setempat yang baru sehingga pelaksanaan kinerja pejabat yang lama dapat dipertanggungjawabkan
- d. Melaksanakan reviu untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai ketentuan, standar, rencana atau norma yang telah ditetapkan dan melaksanakan evaluasi untuk tersedianya informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai
- e. Meningkatkan kualitas, penanganan pengaduan masyarakat baik langsung maupun tidak langsung terhadap penyimpangan pelayanan

4.1.3 Struktur Organisasi

Kantor Itwasda Polda Sumbar merupakan instansi vertikal yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kapolda. Itwasda juga di pimpin langsung oleh seseorang yang disebut Irwasda, dan dibantu oleh beberapa kepala bagian divisi kerja seperti, Kasubbagdumasanwas, Kasubbagrenmin dan Irbid

4.2 Teknik Analisis Data

Setelah memperoleh data yang diperlukan dan diolah sesuai dengan Teknik analisis data yang ada, maka hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden penelitian

4.2.2 Karakteristik Responden

Bagian ini menyajikan gambaran umum mengenai identitas responden penelitian yang meliputi status kerja, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. klasifikasikan responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, berdasarkan data yang telah dikumpulkan dapat dilihat pada uraian berikut ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Status Pekerjaan		
Polri	48	80%
PNS	9	15%
PHL	3	5%
Jenis Kelamin		
Laki- Laki	37	62%
Perempuan	23	38%
Usia		
< 25 tahun	12	20%
25 – 35 tahun	15	25%
36 – 45 tahun	19	32%
> 46 tahun	14	23%
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	22	37%
D3	1	2%
S1	29	48%
S2	8	13%
Masa Bekerja		
< 5 Tahun	13	22%
5-10 Tahun	6	10%
>10 Tahun	41	68%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Dari pengelompokkan responden berdasarkan bidang pekerjaan diketahui pegawai yang memiliki status pekerjaan sebagai polri sebanyak 48 orang (80%) dan jumlah responden yang paling sedikit adalah yang status pekerjaannya sebagai PNS sebanyak 9 orang (15%) dan PHL sebanyak 3 orang (5%)

Selanjutnya berdasarkan hasil pengelompokkan responden menurut jenis kelamin ditemukan bahwa pada umumnya pegawai adalah laki-laki sebanyak 37 orang (62%) dan sisanya adalah perempuan sebanyak 23 orang (38%) dari keseluruhan responden

Berdasarkan rentang usia ditemukan bahwa usia pegawai yang paling dominan berdominasi di unit Itwasda yaitu usia 36-45 tahun sebanyak 19 orang (32%), usia 25-35 tahun sebanyak 15 orang (25%), usia >46 tahun sebanyak 14 orang (23%) dan pegawai yang memiliki rentang usia paling sedikit yaitu usia <25 tahun sebanyak 12 orang (20%)

Dari pengelompokkan responden menurut Pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 22 orang (37%), D3 sebanyak 1 orang (2%), dan S2 sebanyak 8 orang (13%) dan pegawai yang memiliki pendidikan paling dominan yaitu S1 sebanyak 29 orang (48%) dari total keseluruhan responden

Kemudian pengelompokkan berdasarkan masa kerja, responden yang dominan adalah memiliki pengalaman kerja >10 tahun sebanyak 41 orang (68%), <5 tahun yaitu sebanyak 13 orang (22%) dan responden yang memiliki pengalaman paling sedikit adalah pengalaman kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 6 orang (10%)

4.3 Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Sekaran (2018), validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur

mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan kriteria yang harus diperhatikan adalah:

1. Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel } (\alpha : n-2)$ maka butir pernyataan dari masing-masing indikator adalah valid.
2. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel } (\alpha : n-2)$ maka butir pernyataan dari masing-masing indikator adalah tidak valid

Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan sistem SPSS maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Uji Validitas

KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	ket
Pekerjaan itu sendiri (<i>The work itself</i>)				
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0.638	0.2542	Valid
2	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang mendorong saya untuk berkembang	0.616	0.2542	Valid
Kesempatan promosi (<i>Promotion opportunities</i>)				
3	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan pegawai lain untuk memperoleh promosi jabatan.	0.648	0.2542	Valid
4	Proses promosi jabatan di unit saya dilakukan secara adil dan objektif	0.766	0.2542	Valid
Gaji atau kompensasi (<i>pay</i>)				
5	Gaji yang saya terima mampu meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	0.615	0.2542	Valid
6	Saya merasa puas dengan gaji atau penghasilan yang saya terima saat ini	0.703	0.2542	Valid
Pengawasan (<i>Supervision</i>)				
7	Saya merasa nyaman bekerja di bawah pengawasan atasan saya	0.621	0.2542	Valid
8	Atasan saya memberikan masukan atau umpan balik yang membantu meningkatkan kinerja saya	0.593	0.2542	Valid
Rekan kerja (<i>Co-workers</i>)				
9	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja di Unit Itwasda Polda Sumbar	0.657	0.2542	Valid
10	Saya menjadi bagian penting dari tim kerja yang kompak	0.434	0.2542	Valid

EMPLOYEE ENGAGEMENT

No	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	ket
Kepemimpinan yang mendukung				
1	Atasan saya memberikan dukungan agar saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0.732	0.2542	Valid
2	Atasan saya memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan	0.663	0.2542	Valid
Peluang Pengembangan Diri				
3	Saya memperoleh kesempatan mengikuti diklat, bimbingan teknis, atau pelatihan yang berkaitan dengan tugas saya	0.656	0.2542	Valid
4	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan karier di unit kerja ini	0.639	0.2542	Valid
Penghargaan dan Pengakuan				
5	Kontribusi yang saya berikan dihargai dan diapresiasi pada unit kerja ini	0.749	0.2542	Valid
6	Penghargaan yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	0.739	0.2542	Valid
Kepuasan kerja				
7	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang	0.804	0.2542	Valid
8	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan setiap hari	0.748	0.2542	Valid
Keterbukaan komunikasi				
9	Saya mudah memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0.709	0.2542	Valid
10	Saya merasa bebas berdiskusi dengan rekan kerja maupun atasan mengenai permasalahan kerja	0.531	0.2542	Valid

BEBAN KERJA

No	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	ket
Kondisi kerja				
1	Saya sering menangani beberapa tugas secara bersamaan dalam waktu yang sama	0.547	0.2542	Valid
2	Tugas yang saya kerjakan sering menuntut penyelesaian dalam waktu yang terbatas	0.744	0.2542	Valid
Target yang harus dicapai				
3	Target pekerjaan yang diberikan kepada saya cukup sulit untuk dicapai	0.741	0.2542	Valid
4	Target pekerjaan yang diberikan sering membuat saya bekerja di bawah tekanan	0.559	0.2542	Valid

Standar pekerjaan				
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar pekerjaan	0.728	0.2542	Valid
6	Pekerjaan saya menuntut konsentrasi dan ketelitian yang tinggi	0.767	0.2542	Valid
Penggunaan waktu kerja				
7	Saya sering bekerja melebihi jam operasional kantor	0.542	0.2542	Valid
8	Pembagian waktu kerja yang diberikan sesuai dengan volume pekerjaan saya	0.526	0.2542	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertera pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2542). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator pada setiap variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas, sehingga indikator-indikator tersebut layak dipertahankan untuk digunakan dalam tahapan penelitian selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran memiliki tingkat ketepatan dan keakuratan. Pengukuran dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil olah data SPSS, dengan kriteria nilai $\alpha > 0,60$ = reliabel, hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel. Maka didapatkan hasil pengujian berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	α	Keterangan
1	<i>Employee Engagement</i> (X1)	0.882	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0.800	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0.834	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Menurut Arikunto, (2018) suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ ini menunjukkan bahwa data yang digunakan reliabel atau jawaban responden cenderung sama walaupun diberikan kepada orang yang berbeda dan bentuk pertanyaan yang berbeda.

Berdasarkan tabel di atas hasil uji reliabilitas, dari masing-masing variabel penelitian untuk reliabilitas kuesioner semua variabel dinyatakan reliabel, maka kuesioner yang dilakukan telah mencapai standar dalam pengumpulan data

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh model analisis yang tepat. Model persamaan dalam penelitian ini dikatakan baik apabila sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. yakni dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka memenuhi uji normalitas (Ghozali, 2013). Setelah dilakukan pengujian terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini maka ditemukan hasil pengujian normalitas seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.96419277
Most Extreme Differences	Absolute	0.089
	Positive	0.075
	Negative	-0.089
Test Statistic		0.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh adalah 0,200 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel-variabel *independent* dalam model penelitian. Suatu variabel dikatakan baik apabila tidak ditemukan gejala multikolinieritas antara variabel yang satu dengan lainnya (Ghozali, 2013). Kriteria yang digunakan dalam pengujian adalah nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka variabel tersebut dianggap tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Employee Engagement</i>	0.717	1.395
	Beban Kerja	0.717	1.395
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA			

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Dari hasil *output* data di atas didapatkan bahwa nilai *tolerance* menunjukkan bahwa terdapat variabel (X1,X2) mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan terdapat variabel (X1,X2) dengan nilai *VIF* yang lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa pengujian variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali 2018) Apabila varian residual antar pengamatan bersifat tetap atau konstan, maka kondisi

tersebut disebut Homoskedestisitas, Sedangkan jika varian residual berbeda disebut Heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat tingkat signifikansinya menggunakan Uji Glejser. Maka hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.523	3.988		1.134	0.261
	<i>Employee Engagement</i>	0.011	0.068	0.024	0.157	0.876
	Beban Kerja	-0.043	0.089	-0.075	-0.482	0.632
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Dapat dilihat pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari setiap variabel $> 0,50$ maka dapat disimpulkan tidak terjadinya gejala heterokedastisitas di dalam penelitian ini.

4.5 Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh keterikatan pegawai dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Itwasda Polda Sumbar. Data yang disajikan dari masing-masing responden mencerminkan kondisi kerja yang sesungguhnya di lapangan. Adapun Kriteria penilaian tingkat capaian responden (TCR) dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Kriteria TCR

84,01% - 100%	Sangat Baik
68,01% - 84,00%	Baik
52,01% - 68,00%	Cukup
36,1% - 52,00%	Tidak Baik
20,00% - 36,00%	Sangat Tidak Baik

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi TCR**EMPLOYEE ENGAGEMENT**

No	PERNYATAAN	TCR	Keterangan
Kepemimpinan yang mendukung			
1	Atasan saya memberikan dukungan agar saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	69.67	Baik
2	Atasan saya memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan	71.33	Baik
Peluang Pengembangan Diri			
3	Saya memperoleh kesempatan mengikuti diklat, bimbingan teknis, atau pelatihan yang berkaitan dengan tugas saya	67.00	Cukup
4	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan karier di unit kerja ini	71.33	Baik
Penghargaan dan Pengakuan			
5	Kontribusi yang saya berikan dihargai dan diapresiasi pada unit kerja ini	71.33	Baik
6	Penghargaan yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	68.67	Baik
Kepuasan kerja			
7	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang	65.33	Cukup
8	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan setiap hari	63.00	Cukup
Keterbukaan komunikasi			
9	Saya mudah memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	64.00	Cukup
10	Saya merasa bebas berdiskusi dengan rekan kerja maupun atasan mengenai permasalahan kerja	65.33	Cukup

Dilihat dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *Employee Engagement* persentase TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, Kontribusi yang saya berikan dihargai dan diapresiasi pada unit kerja ini yaitu dengan persentase 71,3%, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, saya memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan setiap hari yaitu dengan persentase 63,00%

BEBAN KERJA

No	PERNYATAAN	TCR	Keterangan
Kondisi kerja			
1	Saya sering menangani beberapa tugas secara bersamaan dalam waktu yang sama	60.00	Cukup
2	Tugas yang saya kerjakan sering menuntut penyelesaian dalam waktu yang terbatas	61.00	Cukup
Target yang harus dicapai			
3	Target pekerjaan yang diberikan kepada saya cukup sulit untuk dicapai	64.67	Cukup
4	Target pekerjaan yang diberikan sering membuat saya bekerja di bawah tekanan	60.00	Cukup
Standar pekerjaan			
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar pekerjaan	64.67	Cukup
6	Pekerjaan saya menuntut konsentrasi dan ketelitian yang tinggi	63.00	Cukup
Penggunaan waktu kerja			
7	Saya sering bekerja melebihi jam operasional kantor	65.00	Cukup
8	Pembagian waktu kerja yang diberikan sesuai dengan volume pekerjaan saya	61.67	Cukup

Selanjutnya variabel Beban Kerja persentase TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, saya sering bekerja melebihi jam operasional kantor yaitu dengan persentase 65,00% sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan, target pekerjaan yang diberikan sering membuat saya bekerja di bawah tekanan yaitu dengan persentase 60,00%

KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	TCR	Keterangan
Pekerjaan itu sendiri (<i>The work itself</i>)			
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	66.00	Cukup
2	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang mendorong saya untuk berkembang	65.00	Cukup
Kesempatan promosi (<i>Promotion opportunities</i>)			
3	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan pegawai lain untuk memperoleh promosi jabatan.	63.33	Cukup

4	Proses promosi jabatan di unit saya dilakukan secara adil dan objektif	63.67	Cukup
Gaji atau kompensasi (<i>pay</i>)			
5	Gaji yang saya terima mampu meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	64.67	Cukup
6	Saya merasa puas dengan gaji atau penghasilan yang saya terima saat ini	63.33	Cukup
Pengawasan (<i>Supervision</i>)			
7	Saya merasa nyaman bekerja di bawah pengawasan atasan saya	66.00	Cukup
8	Atasan saya memberikan masukan atau umpan balik yang membantu meningkatkan kinerja saya	65.00	Cukup
Rekan kerja (<i>Co-workers</i>)			
9	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja di Unit Itwasda Polda Sumbar	65.33	Cukup
10	Saya menjadi bagian penting dari tim kerja yang kompak	60.67	Cukup

Berikutnya variabel kepuasan kerja persentase TCR tertinggi terdapat pada pernyataan, saya merasa nyaman bekerja di bawah pengawasan atasan saya yaitu dengan persentase 66,00 %, sedangkan persentase terendah terdapat pada pernyataan saya menjadi bagian penting dari tim kerja yang kompak yaitu dengan persentase 60,67%. Maka didapatkan kesimpulan masing-masing variabel telah memenuhi standar tingkat capaian responden (TCR) dengan memiliki predikat paling dominan yaitu Cukup

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu *Employee Engagement* (X1) dan Beban Kerja (X2), terhadap Kepuasan kerja pegawai (Y) dan biasanya regresi berganda digunakan ketika jumlah variabel *independent* minimal dua variabel (Ghozali, 2018). model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus atau linier antara variabel *dependent* dengan masing-masing prediktornya (Janie, 2012). Dari pengolahan data yang dilakukan dengan alat ukur SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	34.936	6.337
	Employee Engagement	0.346	0.109
	Beban Kerja	-0.581	0.141

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Dapat dilihat dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa hasil dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 34.936 + 0.346 (X_1) - 0.581(X_2)}$$

Interpretasi persamaan di atas:

Nilai konstanta dari persamaan di atas adalah 34,936 hal ini menunjukkan apabila variabel *employee engagement* (X_2) dan beban kerja (X_2) dianggap bernilai nol atau konstan, maka nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 34,936

Employee engagement (X_1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,346 berarti *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika *employee engagement* ditingkatkan satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,346 dengan demikian, semakin tinggi tingkat *employee engagement* pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Beban Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,581 berarti Beban kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika Beban kerja ditingkatkan satu satuan maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar -0,581 dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja yang diterima atau dirasakan pegawai, maka kepuasan kerja cenderung mengalami penurunan

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t

Uji Statistik T digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dengan asumsi variabel lain konstan (Haninewi, 2019).

Tabel 4. 10 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.936	6.337		5.513	0.000
	Employee Engagement	0.346	0.109	0.353	3.193	0.002
	Beban Kerja	-0.581	0.141	-0.454	-4.113	0.000
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA						

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Dilihat dari tabel di atas, variabel *employee engagement* mempunyai nilai t hitung 3.193 > t tabel 1.672 dan tingkat signifikansi (sig.) sebesar 0,002. Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Itwasda Polda Sumbar. Sehingga semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan dan semangat kerja pegawai

Variabel beban kerja diperoleh nilai t hitung -4,113 < 1.672 dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi dari < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Itwasda Polda Sumbar. Sehingga semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pegawai

4.7.2 Uji F

Pengujian secara simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Employee engagement* dan Beban kerja secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Adapun hasil nilai F hitung dalam penelitian ini:

Tabel 4. 11 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1461.701	2	730.850	28.652	.000 ^b
	Residual	1453.949	57	25.508		
	Total	2915.650	59			
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Employee Engagement						

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu $28.652 <$ dari nilai F_{tabel} 3.16 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Berdasarkan kriteria pengujian, jika nilai signifikansi kurang $<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel *employee engagement* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara bersama-sama

Tabel 4. 12 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	0.501	0.484	5.051
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, <i>Employee Engagement</i>				
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA				

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,484 hal ini berarti 48,4% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel *employee engagement* dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini.

4.9 Pembahasan

Dari hasil data yang telah diolah serta dilakukan pengujian, maka dapat dijelaskan pembahasannya sebagai berikut:

1. Pengaruh *Employee Engagement* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Secara Parsial

Uji t variabel *employee engagement* (X1), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berartilebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. yang menunjukkan bahwa koefisien regresi bersifat signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Itwasda Polda Sumbar. hal tersebut sesuai dengan penelitian dari William A. Kahn (1990), Alan M. Saks (2006), Simanjuntak, (2021) dan Schaufeli dan Bakker (2004) dimana ditemukan hasil bahwa keterikatan seseorang pegawai dengan organisasinya berhubungan positif dengan kepuasan kerja. dengan meningkatnya berbagai hasil kerja yang positif, komitmen organisasi, emosional yang positif dan keterlibatan penuh pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja. Namun sebaliknya, rendahnya *employee engagement* menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pegawai

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Secara Parsial

Uji t variabel beban kerja (X2), diperoleh t_{hitung} -4,113 oleh karena nilai signifikansi sebesar 0,000 berada dibawah 0,05. maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. yang menunjukkan bahwa koefisien regresi bersifat signifikan. Hasil ini mengindikasikan

bahwa beban kerja secara parsial memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Itwasda Polda Sumbar. hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Wirastuti *et al.*, 2020 Tarwaka (2011), Putra (2012), Nalla *et al.*, (2020) dan Johnson (2012) dimana ditemukan hasil bahwa beban kerja yang terlalu tinggi, baik dari segi jumlah pekerjaan, tekanan waktu, kompleksitas tugas maupun tuntutan mental dan fisik dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja serta menurunkan kenyamanan pegawai dalam bekerja dan begitu juga sebaliknya

3. Pengaruh *Employee Engagement* (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Secara Simultan

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis ketiga Diterima dan dapat disimpulkan variabel *employee engagement* (X₁) dan beban kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). dapat dikatakan bahwa apabila seorang pegawai memiliki keterikatan yang penuh dengan perusahaan atau organisasinya dan rendahnya volume beban pekerjaan yang berlebihan atau beban kerja yang proporsional maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Saks (2006), Harter *et al.*, (2020), Bakker & Demerouti (2007) dan teori *Job Demands- Resources* (JD-R) mendapatkan hasil bahwa *employee engagement* dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. dengan meningkatnya *engagement* pegawai terhadap perusahaan maka kepuasan kerja akan meningkat. Pegawai yang terlibat secara emosional dan kognitif akan memberikan kontribusi yang positif untuk pekerjaannya. *Employee engagement* tidak hanya keterlibatan pada perusahaan melainkan juga keterlibatan pada pekerjaan yang sedang dilakukan
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. semakin tinggi volume pekerjaan yang diterima pegawai akan semakin rendahnya kepuasan kerja yang diterima begitu juga sebaliknya. maka beban kerja yang berlebihan seharusnya cepat diatasi dengan cara pembagian volume kerja secara proporsional agar tidak menimbulkan *burnout*
3. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yaitu $28.652 < \text{dari nilai } F_{tabel} 3.16$ dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000.

5.2 Saran

Hasil penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Itwasda Polda Sumatera Barat, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Itwasda Polda Sumbar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Itwasda Polda Sumbar diharapkan dapat terus meningkatkan keterlibatan pegawai melalui penguatan komunikasi vertikal antara pimpinan dan pegawai, pemberian apresiasi dan penghargaan atas prestasi kerja, penyediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan partisipasi pegawai. selain itu pimpinan perlu melakukan pendekatan secara personal dengan bawahannya agar pimpinan lebih memahami kondisi dan karakter dari pegawai, hal ini dapat mempengaruhi kinerja

2. Bagi penelitian selanjutnya

penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambah variabel lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 48,8%, masih terdapat 51,6% variasi kepuasan kerja yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini disarankan untuk menggunakan jumlah responden yang lebih besar serta melibatkan objek penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian memiliki tingkat representativitas yang lebih baik. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti penelitian kualitatif

sehingga mampu menggali lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Selanjutnya juga mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau moderasi, seperti komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi kerja atau kepemimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- Aglis Andhita Hatmawan, dan S. R. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Sleman: CV Budi Utama.
- Alan M. Saks. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600–619.
- Albrecht et al. (2021). *Meaningful work, job resources, and employee engagement*. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Anitha, J. (2014). *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sample Set* (3rd ed.).
https://books.google.co.id/books/about/Multifactor_Leadership_Questionnaire.html?id=p2BtswEACAAJ&redir_esc=y
- Balalimbu et al. (2023). *Pengaruh Employee engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo*. *Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(3).
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Dito Nugraha. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Personel Kepolisian di Polres Berau Kaltim dengan Employee engagement sebagai Variabel Z*. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 17(2).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 9, 3(2), 224–234. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Harter et al. (2022). *Gallup's Q12 Meta-Analysis: The relationship between employee engagement and business outcomes*. Gallup.
- Hassan et al. (2018). *The Impact of Workload and Employee engagement on job Satisfaction Among Police Officers in Pakistan*. *International Journal of Police Science & Management*, 20(3), 225–233.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). *Job satisfaction: Subjective well-being at work*.
- Juru, P., & Wellem, I. (2022). *The Effect of Workload on Employee Performance with Job Stress as Intervening Variable in the Land Agency Office of Sikka Regency*.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill (12th ed.).
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press) Jakarta.
- Muryani, E., D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Narutomo, T. (2012). (2012). *Manajemen Perubahan dalam Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi*. *Jurnal Bina Praja*, 4(1), 29–34.
- Putra. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT WOM Finance Cabang Depok*. Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor (IPB).
- Rhoades, & Eisenberger. (2002). *Perceived organizational support: A review of the*

- literature. Journal of Applied Psychology*. 698–714.
- Rizka Dwi Astuti et al. (2022). Pengaruh Beban kerja, Stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus: PT Wika -WG KSO Proyek Pembangunan). *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior (15th ed.)*. Pearson (15th ed.).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson (17th ed.).
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior (10th ed.)* (10th ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-10)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robinson et al. (2004). *The drivers of employee engagement. Institute for Employment Studies*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Dalam A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Schaufeli & Bakker. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*.
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.)* (Number 7).
- Siboro. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi pada Direktorat Reserse Krimsus. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 279–292.

- Simanjuntak. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. 42–54.
- Simanjuntak et al. (2021). *Pengaruh Kepribadian Conscientiousness dan Engagement terhadap Etos Kerja dengan Mediator Motivasi Kerja di Perusahaan NTP. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian. Literasi Media Publishing*.
- Sofyan, H. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Guru SMPIT Putra Cendekia)*.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi kedua)*. Alfabeta (2nd ed.).
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-3)*. Alfabeta (3rd ed.).
- Sulhini et al. (2024). *The effect of Organizational Support, Work Engagement, Job Satisfaction on Organizational Commitment (Study on Employees of The Education Personel sector at the University Mataram. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 11(9).
- Suryawan & Salsabilla A. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.
- Tamrin. (2021). *Pengaruh Motivasi kerja dan Employee engagement Terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan PT. Arthaasia Finance. Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 47–54.

- Tarwaka. (2011). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*.
- Tarwaka. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Widayati et al. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257.

LAMPIRAN

TABEL TABULASI DATA RESPONDEN

NO	KEPUASAN KERJA (Y)										Total
	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	3	3	5	1	1	3	3	3	3	27
3	3	1	2	1	3	4	3	4	2	3	26
4	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	21
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	5	2	3	5	3	3	5	3	5	5	39
7	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	13
8	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
9	4	1	1	1	2	1	2	3	3	3	21
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	46
11	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	44
12	4	5	3	3	5	3	4	4	5	3	39
13	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3	40
14	2	4	3	2	3	3	1	2	3	2	25
15	3	4	3	3	5	4	5	1	3	3	34
16	4	5	5	5	3	3	3	5	3	3	39
17	3	4	2	5	3	4	3	4	5	3	36
18	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	25
19	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	42
20	5	4	5	3	3	3	3	5	3	3	37
21	3	5	4	5	4	4	5	3	1	3	37
22	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	44
23	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	29
24	3	3	2	3	5	2	3	3	4	3	31
25	4	2	3	3	5	3	4	4	3	5	36
26	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	43
27	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	42
28	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	33
29	5	5	3	5	4	3	3	3	3	5	39
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
31	4	3	2	3	2	4	3	3	4	1	29
32	5	2	4	3	4	2	3	4	5	3	35
33	2	3	2	1	2	1	5	3	2	2	23
34	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	23
35	2	3	4	3	1	5	4	3	2	2	29
36	3	3	3	3	3	3	5	3	3	1	30
37	3	3	2	3	3	5	3	3	5	3	33
38	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24

39	2	3	3	3	3	3	3	5	2	3	30
40	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	28
41	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	33
42	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	30
43	3	2	4	1	3	3	3	5	3	3	30
44	3	5	5	5	3	5	3	5	3	3	40
45	3	2	2	2	5	3	3	3	3	3	29
46	3	4	5	5	4	5	5	3	3	2	39
47	3	1	4	3	4	2	3	2	3	3	28
48	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	20
49	1	5	3	3	2	3	3	3	3	3	29
50	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	25
51	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	33
52	3	4	1	1	2	3	3	3	3	5	28
53	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	31
54	1	3	1	4	5	3	2	3	5	3	30
55	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	32
56	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	34
57	5	3	4	2	4	5	4	4	3	3	37
58	3	1	2	3	3	3	4	3	2	3	27
59	5	4	5	3	2	5	3	5	5	3	40
60	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	25

NO	EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)										Total
	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	
1	3	4	3	5	3	3	5	3	3	4	36
2	3	4	3	5	4	5	4	3	4	4	39
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	44
4	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	24
5	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	28
6	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	46
7	2	3	2	2	4	4	3	3	3	5	31
8	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	28
9	3	3	3	4	2	2	3	3	2	1	26
10	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	34
11	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	36
12	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	38
13	4	5	3	5	3	4	3	3	4	5	39
14	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	27
15	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46
16	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	41
17	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	34
18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19
19	5	5	3	4	3	4	5	4	3	5	41
20	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	45

21	4	3	3	5	2	3	4	4	4	4	36
22	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
23	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	33
24	2	4	3	2	1	3	2	2	2	2	23
25	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5	39
26	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	40
27	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	43
28	5	3	3	3	5	4	3	3	3	5	37
29	5	5	3	3	5	5	3	3	3	4	39
30	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	42
31	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	32
32	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	44
33	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	20
34	3	1	4	3	5	3	4	3	3	4	33
35	4	1	2	2	2	3	3	2	3	3	25
36	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	28
37	3	4	4	5	4	2	3	3	3	3	34
38	2	2	3	4	2	3	1	3	2	3	25
39	2	3	5	5	4	5	4	4	4	3	39
40	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	28
41	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	43
42	3	4	2	5	4	3	3	3	2	3	32
43	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	37
44	3	4	2	3	3	3	3	5	5	3	34
45	4	4	3	3	4	5	3	4	3	5	38
46	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	38
47	3	4	3	4	5	3	3	3	5	2	35
48	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	31
49	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	25
50	3	3	4	3	2	3	2	1	3	3	27
51	4	5	3	5	5	3	3	4	5	4	41
52	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	22
53	3	4	1	3	3	2	2	2	2	3	25
54	2	3	2	3	2	4	3	2	1	3	25
55	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	32
56	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	39
57	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	39
58	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	30
59	3	5	4	4	5	4	4	3	5	3	40
60	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	21

NO	BEBAN KERJA (X2)								Total
	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	
1	3	3	3	1	2	1	2	1	16
2	3	3	4	4	2	3	3	4	26
3	2	2	4	3	3	3	2	4	23
4	3	3	3	3	5	3	3	4	27
5	5	3	4	5	5	3	3	2	30
6	4	3	2	3	3	3	3	4	25
7	4	4	3	5	3	3	3	4	29
8	5	4	5	5	4	5	3	5	36
9	4	5	5	4	5	5	3	5	36
10	2	2	3	3	2	3	3	3	21
11	4	2	3	3	2	2	3	2	21
12	2	2	3	2	3	2	4	3	21
13	5	2	3	3	1	1	3	4	22
14	5	5	5	5	4	3	4	4	35
15	3	2	2	3	2	2	3	3	20
16	3	2	3	4	3	1	3	3	22
17	2	2	2	2	2	2	2	2	16
18	5	4	5	5	5	5	5	3	37
19	2	1	1	2	2	2	3	3	16
20	2	3	3	4	3	3	3	3	24
21	3	3	3	3	3	2	2	3	22
22	3	2	2	1	3	3	1	3	18
23	4	3	3	3	5	3	2	5	28
24	1	4	4	3	5	5	3	4	29
25	4	4	2	4	3	3	2	5	27
26	3	4	1	3	1	2	2	1	17
27	2	3	2	3	3	3	3	2	21
28	1	3	3	3	2	2	3	3	20
29	4	3	3	2	4	3	3	2	24
30	2	1	2	1	1	1	2	2	12
31	4	4	5	2	2	4	4	4	29
32	2	2	3	3	3	3	3	3	22
33	3	4	4	5	3	3	3	3	28
34	4	4	3	5	3	3	5	3	30
35	4	3	4	3	3	3	3	3	26
36	4	3	3	3	3	3	3	3	25
37	3	1	3	2	3	3	3	3	21
38	5	5	2	3	3	3	3	3	27
39	5	4	5	2	5	5	4	5	35
40	3	4	4	3	3	4	4	4	29
41	2	3	2	2	3	3	3	1	19
42	2	3	4	2	5	4	4	3	27

43	2	5	5	2	5	5	5	4	33
44	2	3	2	3	4	3	4	3	24
45	2	3	4	4	5	3	5	1	27
46	2	3	2	3	3	3	3	3	22
47	2	3	4	3	3	5	3	3	26
48	5	5	3	3	5	5	3	3	32
49	2	3	3	2	4	5	5	2	26
50	4	5	4	3	4	4	5	4	33
51	2	3	3	3	3	3	3	3	23
52	4	3	4	3	3	3	3	2	25
53	2	2	5	2	5	5	5	3	29
54	3	3	3	4	3	5	5	3	29
55	2	5	4	2	4	4	4	2	27
56	2	3	2	3	2	3	5	2	22
57	2	1	3	2	3	3	3	3	20
58	2	2	3	2	2	2	2	5	20
59	2	2	3	3	3	3	3	3	22
60	2	2	4	3	3	2	3	2	21

DOKUMENTASI WAWANCARA DAN PENYEBARAN KUESIONER



KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI ITWASDA POLDA SUMATERA BARAT”

A. Identitas Responden

Beri tanda centang (√) Jika anda setuju

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Jenis Kelamin : ☐ **Laki-laki**
☐ **Perempuan**
- d. Pendidikan terakhir : ☐ SMA/Sederajat
☐ D3
☐ S1
☐ S2
- e. Status kerja : ☐ **Polri**
☐ **PNS Polri**
☐ **PHL (pegawai kontrak)**
- f. Masa Kerja : ☐ **< 5 tahun**
☐ **5-10 tahun**
☐ **>10 tahun**

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (√) untuk mengisi pernyataan yang Bapak/Ibu pilih sesuai dengan pendapat dan kondisi kerja sebenarnya.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
KEPUASAN KERJA (Y)						
Pekerjaan itu sendiri (<i>The work itself</i>)						
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang mendorong saya untuk berkembang					
Kesempatan promosi (<i>Promotion opportunities</i>)						
3	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan pegawai lain untuk memperoleh promosi jabatan.					
4	Proses promosi jabatan di unit saya dilakukan secara adil dan objektif					
Gaji atau kompensasi (<i>pay</i>)						
5	Gaji yang saya terima mampu meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
6	Saya merasa puas dengan gaji atau penghasilan yang saya terima saat ini					
Pengawasan (<i>Supervision</i>)						
7	Saya merasa nyaman bekerja di bawah pengawasan atasan saya					
8	Atasan saya memberikan masukan atau umpan balik yang membantu meningkatkan kinerja saya					
Rekan kerja (<i>Co-workers</i>)						
9	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja di Unit Itwasda Polda Sumbar					
10	Saya menjadi bagian penting dari tim kerja yang kompak					
EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)						
Kepemimpinan yang mendukung						
1	Atasan saya memberikan dukungan agar saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Atasan saya memberikan arahan yang jelas untuk melaksanakan pekerjaan					
Peluang Pengembangan Diri						
3	Saya memperoleh kesempatan mengikuti diklat, bimbingan teknis, atau pelatihan yang berkaitan dengan tugas saya					
4	Saya memiliki peluang untuk mengembangkan karier di unit kerja ini					
Penghargaan dan Pengakuan						
5	Kontribusi yang saya berikan dihargai dan diapresiasi pada unit kerja ini					
6	Penghargaan yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
Kepuasan kerja						
7	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang					
8	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan setiap hari					
Keterbukaan komunikasi						

9	Saya mudah memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
10	Saya merasa bebas berdiskusi dengan rekan kerja maupun atasan mengenai permasalahan kerja					
BEBAN KERJA (X2)						
Kondisi kerja						
1	Saya sering menangani beberapa tugas secara bersamaan dalam waktu yang sama					
2	Tugas yang saya kerjakan sering menuntut penyelesaian dalam waktu yang terbatas					
Target yang harus dicapai						
3	Target pekerjaan yang diberikan kepada saya cukup sulit untuk dicapai					
4	Target pekerjaan yang diberikan sering membuat saya bekerja di bawah tekanan					
Standar pekerjaan						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar pekerjaan					
6	Pekerjaan saya menuntut konsentrasi dan ketelitian yang tinggi					
Penggunaan waktu kerja						
7	Saya sering bekerja melebihi jam operasional kantor					
8	Pembagian waktu kerja yang diberikan sesuai dengan volume pekerjaan saya					

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Padang pada tanggal 6 Januari 2004. Sebagai anak pertama dari lima orang bersaudara dari ayah bernama Irwansyah dan Ibu bernama Reni Iswita. Saat ini tinggal di Jl Belimbing, Kuranji. Alamat email:aditya.putrapertama06@gmail.com Peneliti menyelesaikan Pendidikan SMA di SMKN 1 Padang, lulus pada tahun 2022. Dan pada tahun 2022, penulis diterima di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas dengan mendapatkan Beasiswa penuh dari pemerintah.

Selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Penulis aktif menjadi anggota HMJM, dan sering mengikuti pelatihan baik bersifat offline maupun online untuk menambah wawasan dan keterampilan diri. Selain aktif di kampus penulis juga merupakan alumni paskibra sekaligus menjadi pelatih ekskul di MTsN 5 Padang