

Pengaruh *Human Relation* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung

Kadek Reza Ayu Pratiwi⁽¹⁾
Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat⁽²⁾
I Made Suasti Pujana⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: rezaayupratiwi@gmail.com

ABSTRACT

The village office is one of the government offices whose job is to serve residents in a village. To be able to serve residents well, the job satisfaction of village office employees is noteworthy. The purpose of conducting this research is to determine the effect of human relations and workload on employee job satisfaction. This research was conducted at the Jagapati Village Office in Abiansemal, Badung Regency. The population in this study were all employees of the Jagapati Village Office, totaling 35 people, all of whom were used as research subjects. Data collection methods used were observation, interviews, documentation, literature study, and questionnaires as measured by a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the determination analysis show that the effect of human relations and workload on job satisfaction is 70.6 percent. The results of the partial significance test prove that human relations has a positive and significant effect on job satisfaction with a regression coefficient of 0.389 (positive) and Sig (0.025) < α (0.05) and workload has a negative and significant effect on job satisfaction with a regression coefficient of -1.035 (negative) and Sig (0.000) < α (0.05). The results of the simultaneous significance test prove that human relations and workload have a significant effect on job satisfaction with Fcount (38.367) > Ftable (3.304) and Sig value (0.000) < α (0.05).

Keywords: *human relation; workload; job satisfaction*

ABSTRAK

Kantor desa merupakan salah satu kantor pemerintah yang bertugas melayani warga di suatu desa. Untuk dapat melayani warga dengan baik maka kepuasan kerja pegawai kantor desa patut diperhatikan. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Desa Jagapati di Abiansemal, Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Desa Jagapati yang berjumlah 35 orang yang seluruhnya digunakan sebagai subyek penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka, dan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis determinasi menunjukkan pengaruh *human relation* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 70,6 persen. Hasil uji signifikansi parsial membuktikan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,389 (positif) dan Sig (0,025) < α (0,05) dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi -1,035 (negatif) dan Sig (0,000) < α (0,05). Hasil uji signifikansi simultan membuktikan *human relation* dan

beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Fhitung (38,367) > Ftabel (3,304) dan nilai Sig (0,000) < α (0,05).

Kata kunci: *human relation*; beban kerja; kepuasan kerja

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. SDM juga menjadi kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan (Amhas, 2018). Setiap organisasi tidak mungkin sukses tanpa adanya keberadaan orang-orang atau Sumber Daya Manusia di dalamnya. Pada dasarnya tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan pengelolaan SDM atau istilahnya Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Rivai (2014), manajemen SDM adalah serangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang dirancang untuk mendukung tujuan perusahaan dengan mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan SDM individualnya. Menurut Sedarmayanti (2013) manajemen Sumber Daya Manusia adalah tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi yang memiliki peranan penting dalam mencapai keberhasilan. Kepuasan kerja menjadi perhatian perusahaan. Perusahaan harus membuat pegawainya bahagia karena mereka adalah aset yang tak ternilai harganya. Kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaan, yang berhubungan dengan lingkungan kerja adalah terpenuhinya berbagai keinginan dan kebutuhan melalui kerja atau aktivitas kerja (Koesmono, 2014). Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja adalah karakteristik individu seseorang yang menyebabkan mereka memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan sistem nilai yang berlaku pada mereka. Hal ini dikarenakan adanya keberadaan perbedaan oleh setiap orang berbeda. Adapun indikator yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja menurut Widodo (2015) dan Mangkunegara (2011) adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja, dan absensi kerja. Dalam penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, *Human Relation* dan Beban Kerja.

Human Relation (interaksi antar manusia) adalah syarat utama bagi keberhasilan suatu komunikasi yang baik antar individu maupun komunikasi dalam instansi. Menurut Hasibuan (2016) *Human Relation* adalah hubungan yang harmonis berdasarkan kesadaran dan kemauan untuk memadukan keinginan pribadi untuk berpadunya kepentingan bersama. Penerapan *Human Relation* dalam suatu organisasi pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja pegawai sekaligus menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja (Putra & Indrawati, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Kawiana (2021) menyatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan mengenai *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para

pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai penerapan *Human Relation* maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Menurut Dhania (2012) beban kerja merupakan kumpulan atau sejumlah aktivitas yang wajib diselesaikan oleh suatu unit organisasi. Robbins (2013) menyatakan bahwa beban kerja positif dan negatif adalah masalah persepsi. Persepsi beban kerja berhubungan dengan peran dan faktor atribut pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi beban kerja sangat erat kaitannya dengan pekerjaan, dimana seorang individu menilai kebutuhan akan beberapa tugas atau aktivitas fisik dan mental yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Astuti & Mayasari, 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan & Indrawati (2015) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan beban kerja maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan kepuasan kerja secara signifikan (nyata).

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Desa Jagapati yang berlokasi di Jalan Nagasari Desa Jagapati Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil wawancara pegawai kantor, rendahnya kepuasan kerja pegawai ditunjukkan dari adanya data absensi yang tinggi sebesar 3,23 %. Menurut Kehinde (2011) ketidakhadiran pekerja dalam tempat kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya faktor ketidakpuasan pegawai. Dari hasil wawancara, terjadinya peningkatan absensi pegawai dikarenakan mereka tidak mendapatkan kenyamanan saat bekerja sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja (Aruan & Fakhri, 2015). Ketidaknyamanan bekerja pegawai dapat dilihat dari kurangnya memiliki rekan kerja yang suportif, kurangnya melakukan promosi jabatan, kurang terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, serta tingkat kehadiran pegawai yang cenderung tinggi.

Selain kepuasan kerja, adapun masalah lain yang dialami pada Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung ini adalah mengenai kurangnya penerapan *Human Relation* yang baik dan benar. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara sebagian pegawai, bahwa terdapat kurangnya komunikasi dan interaksi satu sama lain sehingga menjadikan pegawai tersebut merasa kurang puas dalam bekerja. Rendahnya *Human Relation* juga terlihat dari kurangnya sikap loyalitas pegawai saat bekerja yaitu dalam berkontribusi penuh terhadap kantor tersebut. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pegawai kurang berkontribusi dalam hal tanggung jawab akan pekerjaannya. Mereka cenderung berfikir bahwa pekerjaan yang dilakukan hanyalah suatu rutinitas biasa tanpa memprioritaskan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu masih terdapat kurangnya pelayanan yang baik terhadap masyarakat dalam hal pemberian informasi. Kurang jelasnya komunikasi yang

diberikan oleh pegawai kepada masyarakat akan informasi-informasi terkait menandakan bahwa masih kurangnya penerapan *human relation* yang baik antar masyarakat (Biantoro, 2020).

Dalam kegiatan operasionalnya tidak luput dari adanya beban kerja. Pemberian beban kerja yang baik pada pegawai diharapkan supaya pegawai dapat menuntaskan pekerjaan dengan baik pada waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara beberapa pegawai, peningkatan beban kerja pegawai pada Kantor Desa Jagapati Abiansemal Badung ditandai dengan adanya pegawai yang pulang lebih lambat dari jam pulang yang telah ditentukan. Hal ini terjadi karena adanya target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Kondisi seperti ini tentunya harus dapat diatasi oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak terduga. Jika seorang pegawai mempersepsikan pekerjaannya sulit untuk diselesaikan maka karyawan tersebut merasa ada masalah dan beban kerjanya menjadi lebih berat atau lebih tinggi, begitu pula sebaliknya. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beban kerja berlebih pada pegawai di Kantor Desa Jagapati Abiansemal Badung.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Monoarfa et al., (2020) yang menyebutkan bahwa penerapan *Human Relation* memiliki pengaruh yang signifikan atau positif terhadap kepuasan pegawai dalam suatu organisasi. Selanjutnya adapun penelitian yang dilakukan oleh Sari & Kawiana (2021) menyatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan mengenai *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pegawai. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan penerapan *human relation* yang baik pada suatu kantor maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pula.

H₁ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan *human relation* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung.

2. Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan & Indrawati (2015) mengemukakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berikutnya adapun penelitian yang dilakukan oleh Yaningsih & Triwahyuni (2022) menyatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan mengenai beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin besar beban kerja yang diberikan, maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung.

3. *Human Relation* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

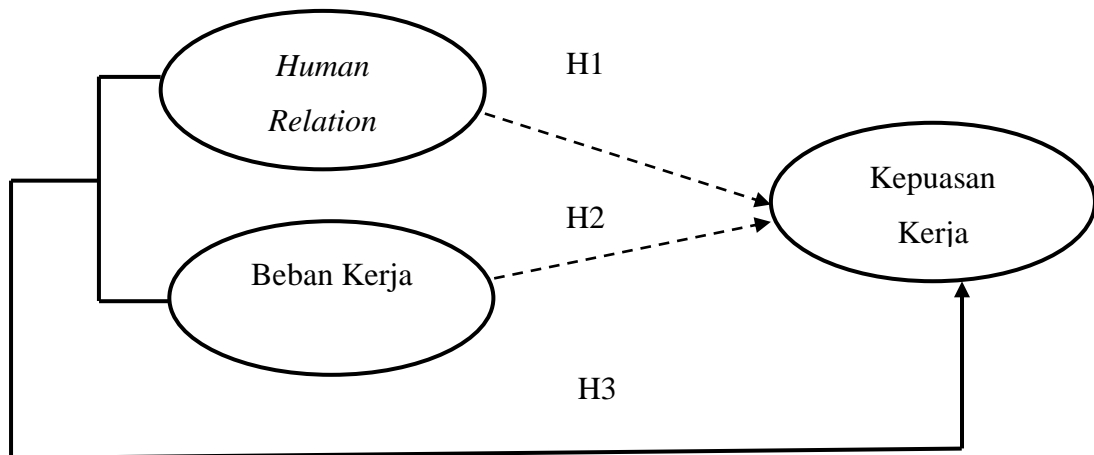
Penelitian yang dilakukan oleh Monoarfa et al., (2020) yang menyatakan bahwa *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yaningsih & Triwahyuni (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa *human relation* dan beban kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan atau berpengaruh secara nyata dan terasa.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh signifikan *human relation* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung.

Berdasarkan permasalahan tersebut dan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Human Relation* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berarti menggunakan pendekatan statistik untuk menjawab permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2017). Metode penelitian yang digunakan adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka, dan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor desa jagapati di abiansemal badung yang berlokasi di Jalan Nagasari Desa Jagapati Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Lokasi ini dijadikan tempat penelitian karena berdasarkan pertimbangan telah ditemukannya fenomena terkait variabel yang diteliti yaitu rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah sejumlah 35 orang pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pada tahap pra survey dilakukan wawancara untuk mendapatkan data mengenai permasalahan terkait kepuasan kerja pegawai dan faktor-faktor yang mendorong munculnya ketidakpuasan kerja pegawai. Selanjutnya digunakan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan jawaban atas variabel yang diteliti dengan memberdayakan Skala Likert. Instrumen diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Sari & Kawiana (2021), Yaningsih & Triwahyuni (2022)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini yang diukur dengan lima item pernyataan pada masing-masing variabel dikatakan valid karena telah memenuhi syarat koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Uji reliabilitas variabelnya telah memenuhi syarat reliabilitas karena memiliki nilai cronbach’s alpha yang lebih besar dari 0,60. Responden penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang atau 54,29 %, sedangkan responden laki-laki sebanyak 16 orang atau 45,71 %. Berdasarkan usia diketahui responden dalam penelitian ini didominasi oleh usia responden 30-39 tahun sebanyak 14 orang atau 40%, sedangkan paling sedikit yaitu responden dengan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 3 orang atau 8,75%. Berdasarkan pendidikan diketahui responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Diploma sebanyak 15 orang atau 42,86%, sedangkan responden dengan latar belakang pendidikan Sarjana hanya 6 orang atau 17,14%.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,81995431 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,143 |
| | Positive | 0,134 |
| | Negative | -0,143 |
| Test Statistic | | 0,143 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .068 ^c |

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dikemukakan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,068 > 0,05$. Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5,522 | 2,562 | | |
| | <i>Human Relation</i> (X1) | 0,389 | 0,166 | 0,304 | 0,673 |
| | Beban Kerja (X2) | -1,035 | 0,230 | 0,585 | 0,673 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa nilai Tolerance *human relation* sebesar 0,673 dan beban kerja sebesar 0,673 lebih besar 10% dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) variabel *human relation* 1,485 dan beban kerja sebesar 1,485 lebih kecil dari 10, maka artinya tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0,786 | 1,680 | 0,468 | 0,643 |
| | <i>Human Relation</i> (X1) | -0,012 | 0,109 | -0,024 | 0,911 |
| | Beban Kerja (X2) | 0,062 | 0,151 | 0,088 | 0,683 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal ini disebabkan oleh nilai Sig. variabel terdapat absolut residual dalam variabel *human relation* sebesar 0,911 dan beban kerja sebesar 0,683 lebih besar dari 0,05, sehingga pada model regresi tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5,522 | 2,562 | | 2,155 | 0,039 |
| 1 <i>Human Relation</i> (X1) | 0,389 | 0,166 | 0,304 | 2,343 | 0,025 |
| Beban Kerja (X2) | -1,035 | 0,230 | 0,585 | -4,509 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 5,522 + 0,389X1 - 1,035X2$$

Berdasarkan tabel diatas diperoleh interpretasi dari koefisien regresi sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 5,522 memiliki makna bahwa jika *human relation* dan beban kerja sama dengan 0 maka kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati adalah sebesar 5,522 satuan. Koefisien regresi variabel *human relation* sebesar 0,389 menandakan bahwa setiap 1 (satu) satuan perubahan atau peningkatan hubungan interpersonal (*human relation*) maka kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati akan meningkat sebesar 0,389 satuan, dan sebaliknya jika *human relation* berkurang 1 (satu) satuan maka kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati akan menurun. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa *human relation* berdampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati. Koefisien regresi variabel beban kerja adalah -1,035, yaitu setiap perubahan atau penambahan 1 (satu) satuan beban kerja maka kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati akan turun sebesar 1,035; demikian sebaliknya jika beban kerja diturunkan sebesar 1 (satu) unit, kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati akan mengalami peningkatan sebesar 1,035 satuan. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang negatif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati. Maka dapat dikemukakan bahwa koefisien regresi *human relation* sebesar 0,389 dan koefisien regresi beban kerja sebesar -1,035. Dari kedua koefisien regresi tersebut maka diketahui bahwa *human relation* merupakan variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati dengan koefisien regresi sebesar 0,389 karena beban kerja dapat menurunkan kepuasan kerja.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

| Koefisien Determinasi Model Summary | | | | |
|------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .840 ^a | 0,706 | 0,685 | 1,87597 |

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel analisis determinasi diperoleh informasi tentang nilai koefisien determinasi (D) yang dapat dilihat pada kolom R square sebesar $0,706 \times 100\% = 70,6\%$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *human relation* dan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 70,6% terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati, sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini seperti kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Parsial T (Uji t-Test)

| Hasil Uji t Coefficients^a | | | | | |
|-------------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5,522 | 2,562 | | 2,155 | 0,039 |
| 1 <i>Human Relation</i> (X1) | 0,389 | 0,166 | 0,304 | 2,343 | 0,025 |
| Beban Kerja (X2) | -1,035 | 0,230 | 0,585 | -4,509 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel maka diketahui secara parsial *human relation* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,389 terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Desa Jagapati. Secara parsial beban kerja (X₂) berpengaruh negatif signifikan sebesar -1,035 terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Desa Jagapati.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik F (F-test)

| | | Hasil Uji F ANOVA^a | | | | |
|---|------------|------------------------------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| | Regression | 198,127 | 2 | 99,063 | 38,367 | .000 ^b |
| 1 | Residual | 82,616 | 32 | 2,582 | | |
| | Total | 280,743 | 34 | | | |

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel dan rumus tersebut maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,304. Berdasarkan tabel uji F maka dapat dikemukakan bahwa F hitung (38,367) > F tabel (3,304). Menurut perbandingan nilai Sig. dan nilai F hitung maka dapat dikatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang menandakan bahwa kedua variabel bebas (*human relation* dan beban kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung. Yang artinya peningkatan *human relation* akan diikuti dengan terjadinya peningkatan kepuasan kerja dengan signifikan. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung. Yang artinya peningkatan beban kerja akan diikuti dengan terjadinya penurunan kepuasan kerja dengan signifikan. Secara simultan *human relation* dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung. Yang artinya *human relation* dan beban kerja sama-sama memiliki pengaruh yang nyata atau terasa terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan simpulan, maka ada beberapa saran yang dapat digunakan oleh Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung yaitu pimpinan harus mengadakan membimbing agar mampu membangun komunikasi yang baik terhadap bawahannya dengan cara melakukan pengawasan terhadap kerja pegawai, dan secara rutin mengadakan pertemuan atau rapat untuk memberikan pengarahan kepada pegawai. Selain itu pihak kantor sebaiknya meninjau kembali target-target pekerjaan yang diberikan dan juga tenggat waktu yang ada atau membentuk tim kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Bagi penelitian berikutnya maka disarankan untuk menguji variabel lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Berikutnya disarankan juga untuk memperbesar ukuran

sampel dengan melibatkan pegawai dari kantor desa lainnya agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.

Daftar Pustaka

- Amhas, M. (2018). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, kualitas pelayanan dan kinerja pegawai terhadap kepuasan pelanggan pada kantor sistem administrasi manunggal satu atap (samsat) Makassar 01 Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 136–149. <https://doi.org/10.37531/mirai.v3i1.205>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141–162. <https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553>
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255–263. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313>
- Biantoro, L. (2020). *Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Plastik Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Dewi, P. A. T., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 5(1), 58-72.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kodus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15–23.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kehinde, A. O. (2011). Impact of conflict management on corporate productivity: An evaluative study. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(5), 44–49. <https://doi.org/10.52283/NSWRCA.AJBMR.20110105A06> Authors:
- Koesmono, H. T. (2014). The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in east Surabaya. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), : 3936-3961.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Monoarfa, M. R., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 242–251. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27507>
- Putra, I. G. E. S. M., & Indrawati, A. D. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Di Hotel Rama Phala Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(4), 2010–2040.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2013). *Organizational behaviour, tenth edition (perilaku organisasi ke sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Salemba empat.
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 195–215. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1158>
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen*

- Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 604–613. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2636>