

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis)

Indah Luthfi Fauzia Ramadhanti¹, Nana Darna², Elin Herlina³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
indahluthfifauzia@gmail.com

Abstrak

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini adanya perbedaan gaji/upah serta intensif antara pegawai ASN dengan pegawai Non-ASN. Serta tidak adanya jaminan kesehatan bagi pegawai non-ASN, hal ini yang mengakibatkan ketidakpuasan pegawai Non-ASN. ketidakjelasan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak menentu, berakibat pada meningkatnya tingkat ketidakpuasan kerja, pegawai mengalami rasa tidak aman dalam hal ini pada kondisi pekerjaan, konflik peran, sulitnya mengembangkan karir karena ketidakstabilan pada status pekerjaan yang hanya sebagai pegawai tidak tetap. Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari metode survey dengan pendekatan kauntitatif adalah untuk mengetahui langsung pengaruh beban kerja dan job insecurity terhadap kepuasan kerja serta menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis yang dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan dan penelitian pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis, menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. job insecurity tidak mempengaruhi kepuasan kerja, dan secara simultan beban kerja dan job insecurity berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Sebaiknya instansi memberikan promosi jabatan untuk pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Sebaiknya instansi memberikan tanggungjawab pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Kata Kunci : Manajemen Keuangan, Investment Opportunity Set, Nilai Perusahaan

Pendahuluan

Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh lembaga adalah kepuasan kerja pegawainya. Pegawai yang saat bekerja merasakan kenyamanan, dihargai, dan mampu mengembangkan segala potensi yang dimilikinya, maka secara otomatis pegawai mampu berkonsentrasi dan menfokuskan pada pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawainya terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang terlihat dari sikap pegawai pada pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan lembaga. Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam suatu lembaga untuk menunjang tercapainya tujuan lembaga. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dan segenap kemampuan yang

dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja merupakan salah satu persoalan tersendiri yang perlu diperhatikan oleh lembaga karena mempunyai hubungan langsung dengan seseorang yang melakukan pekerjaan. Lembaga perlu memperhatikan masalah pegawainya, dari segi upah, fasilitas yang disediakan, peralatan yang digunakan, serta komunikasi antara atasan dan bawahan. Berkaitan dengan permasalahan kepuasan pada suatu lembaga dapat dilihat dari salah satu indikatornya yaitu tingkat upah/Gaji serta seberapa insentif yang diterima oleh pegawai.

Berdasarkan pra survey pada kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis yang merupakan sebuah lembaga atau badan pemerintahan yang didalamnya memiliki pegawai yang berstatus Apartur Sipil Negara (ASN) dan Non-ASN. Dalam kaitannya bahwa adanya perbedaan gaji/upah serta intensif antara pegawai ASN dengan pegawai Non-ASN. Berikut data besarnya gaji/Upah yang diterima pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis:

Tabel 1.
Besarnya Gaji/Upah dan Insentif pegawai Satpol PP Ciamis

Pegawai	Gaji/Upah	Insentif	Asuransi
Aparatur Sipil Negara (ASN)	1. Gol.IV/A 2. Gol III / D	1. Tunjangan Keluarga 2. Tunjangan penambahan penghasilan 3. THR 4. Gaji ke-13	BPJS/KIS
Pegawai Non-ASN	Dibayar dari adanya uang kegiatan	THR	Tidak ada

Sumber: Dinas Satuan Kepolisian Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa adanya perbedaan pemberian balas jasa bagi pegawai Non-ASN. Hal ini yang menjadi fenomena bahwa upah yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang diterima dan pemberian yang tidak tepat waktu. Serta tidak

adanya jaminan kesehatan bagi pegawai non-ASN, hal ini yang mengakibatkan ketidakpuasan pegawai Non-ASN. Faktor-faktor yang menyebabkan berubahnya tingkat kepuasan kerja adalah beban kerja dan *job insecurity*. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja menentukan apakah pegawai tersebut terbebani oleh pekerjaan yang diberikan sehingga akan berakibat pada ketidakamanan kerja karena beban kerja yang diberikan tidak atau mampu dikerjakan dengan baik akan berdampak pada lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi tercapainya tugas yang diberikan tanpa ada beban yang memberatkan sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya dilihat pada saat pegawai melakukan pekerjaannya, namun terkait dengan aspek lain seperti lingkungan dan kondisi pegawai yang tidak boleh diabaikan oleh atasan.

Beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai lebih puas ketika pegawai diberikan beban kerja yang sesuai dengan keahlian dan kompetensinya. Beban kerja yang objektif akan memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi daripada beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang berat atau tinggi akan mengakibatkan pegawai menjadi stress, jika pegawai mengalami stress juga akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Persepsi beban mental yang berat dapat diartikan bahwa penilaian individu mengenai konsentrasinya terganggu dan mudah tersinggung sehingga akan menimbulkan pekerjaannya yang dikerjakan tidak baik dan berakibat pada tidak tercapainya target yang ingin dicapai. Beban fisik yang tinggi dapat diartikan pekerjaan yang menguras tenaga dan berakibat pada pekerjaan yang dilakukan akan sulit dilaksanakan dan tidak akan selesai tepat waktu namun gaji atau upah tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Faktor lain yaitu *job insecurity* atau ketidakamanan kerja yang berakibat pada menurunnya tingkat kepuasan kerja. Pegawai yang merasa tidak tenang dalam bekerja akan menurunkan tingkat kepuasan pegawai karena memunculkan keinginan untuk keluar dari organisasi. *Job insecurity* merupakan timbulnya rasa takut dan khawatir dalam hubungannya dengan kehilangan pekerjaan atau ketidakjelasan pada keadaan status pegawainya. Aspek kuantitatif dari ketidakamanan kerja yaitu kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan dan aspek kualitatif merupakan kehilangan nilai penting pada pekerjaan pegawai. *Job insecurity* merupakan suatu kondisi mengancam yang dirasakan oleh seseorang pada kelangsungan hubungan kerja yang diakibatkan oleh ketidakjelasan lingkungan kerja dan mental seseorang sehingga rentan mengalami kekhawatiran. Dalam hal ini ketidakjelasan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak menentu, berakibat pada meningkatnya tingkat ketidakpuasan kerja, pegawai mengalami rasa tidak aman

dalam hal ini pada kondisi pekerjaan, konflik peran, sulitnya mengembangkan karir karena ketidakstabilan pada status pekerjaan yang hanya sebagai pegawai tidak tetap.

Maka berdasarkan penjelasan tersebut rumusan masalahnya adalah: 1] Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis?; 2] Bagaimana pengaruh *job Insecurity* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis?; 3] Bagaimana pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis?. Dengan tujuan: 1] Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis; 2] Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job Insecurity* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis. 3] Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis

Landasan Teori

Beban Kerja

Menurut Furhasi dalam Udriyah (2017:3) mendefinisikan bahwa ‘Beban kerja merupakan kemampuan dan kapasitas tubuh seseorang untuk menerima suatu pekerjaan yang perlu disesuaikan dengan keadaan jumlah karyawan’. Lebih lanjut Ardati (2015:23) menjelaskan bahwa “Beban kerja merupakan sebuah kegiatan yang perlu dilakukan oleh seseorang atau banyak orang pada unit organisasi dan pemegang jabatan pada jangka waktu tertentu”. Sedangkan Marwansyah (2012:93) menjelaskan bahwa “Beban kerja bertujuan untuk menentukan pekerjaan yang diperlukan dan harus diselesaikan oleh para pekerja yang sudah dilimpahkan pekerjaan tersebut”. Sehingga berdasarkan pendapat para ahli bahwa beban kerja adalah suatu pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai yang kapasitasnya harus sebanding dengan kemampuan yang diberikan limpahan kerja tersebut.

Menurut Tarwaka (2014:131) beban kerja memiliki indikator yang dihubungkan dengan performansi, yaitu:

1. Beban Waktu (*time load*) yang menunjukkan bahwa jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Job Insecurity

Ashford et al dalam Halimah (2016:6) mendefinisikan bahwa “*Job Insecurity* merupakan karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk

melakukan segalanya tentang itu, kondisi yang muncul disebabkan banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan perusahaan”. Udriyah (2017:4) menjelaskan bahwa ‘rasa ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelangsungan kerja pada keadaan keterancam’. Sedangkan menurut Safaria dalam Septiari dan Ardana (2016:12) menjelaskan bahwa ‘*Jobs insecurity* adalah ancaman yang menyebabkan rasa tidak aman pada saat keberlangsungan pekerjaan’.

Menurut Ruvio dan Rosenblatt dalam Novliadi (2009:7) bahwa indikator *job insecurity* adalah sebagai berikut:

1. Perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang, misalkan seseorang yang dipindahkan keposisi yang lebih rendah pada perusahaan, dipindahkan kepekerjaan yang lain dengan level yang sama dalam perusahaan atau diberhentikan sementara. Pada sisi lain kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin dipecat atau dipaksa pensiun terlalu awal.
2. Perasaan terancam terhadap tampilan kerja misalnya perubahan organisasional mungkin menyebabkan seseorang kesulitan untuk mengalami kemajuan dalam organisasi, mempertahankan gaji atau meningkatkan pendapatan. Hal ini mungkin berpengaruh terhadap posisi seseorang dalam perusahaan, kebebasan untuk mengatur pekerjaan, penampilan kerja dan signifikansi pekerjaan. Ancaman terhadap tampilan kerja mungkin juga berperan dalam kesulitan mengakses sumber-sumber-sumber yang sebelumnya siap digunakan.

Kepuasan Kerja

Handoko dalam Tobing (2009:32) menjelaskan bahwa ‘kepuasan kerja sangat penting sebagai aktualisasi diri dan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah tidak akan mencapai kematangan diri dalam bekerja dan berakibat pada prustasi’. Menurut Luthans dalam Soegandhi (2013:2) menjelaskan bahwa ‘Kepuasan kerja merupakan hasil dari anggapan karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting’. Selanjutnya menurut mangkunegara dalam Soegandhi (2013:2) menjelaskan bahwa ‘Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan’. Berdasarkan teori di atas maka kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan dari pekerjaannya yang muncul karena adanya hasilnya kerja yang sesuai dengan apa yang telah dinilai pada pekerjaannya.

Robbins (2015:181-182) menentukan indikator kepuasan kerja yaitu 1)Pekerjaan yang secara mental menantang; 2) Kondisi kerja yang mendukung; 3)Gaji atau upah yang pantas; 4)Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan; 5)Rekan sekerja yang mendukung.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja yang berat atau tinggi akan mengakibatkan pegawai menjadi stress, jika pegawai mengalami stress juga akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Beban fisik yang tinggi dapat diartikan

pekerjaan yang menguras tenaga dan berakibat pada pekerjaan yang dilakukan akan sulit dilaksanakan dan tidak akan selesai tepat waktu namun gaji atau upah tidak sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil penelitian Yo dan Surya (2015) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Aspek kuantitatif dan dari ketidak amanan kerja yaitu kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan dan aspek kualitatif merupakan kehilangan nilai penting pada pekerjaan pegawai. *Job insecurity* merupakan suatu kondisi mengancam yang dirasakan oleh seseorang pada kelangsungan hubungan kerja yang diakibatkan oleh ketidak jelasan lingkungan kerja dan mental seseorang sehingga rentan mengalami kekhawatiran. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian Devi dan Sudibia (2014) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh negatif mengidentifikasi level *job insecurity* yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang menyebabkan berubahnya tingkat kepuasan kerja adalah beban kerja dan *job insecurity*. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja menentukan apakah pegawai tersebut terbebani oleh pekerjaan yang diberikan sehingga akan berakibat pada ketidak amanan kerja karena beban kerja yang diberikan tidak atau mampu dikerjakan dengan baik akan berdampak pada lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi tercapainya tugas yang diberikan tanpa ada beban yang memberatkan sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya dilihat pada saat pegawai melakukan pekerjaannya, namun terkait dengan aspek lain seperti lingkungan dan kondisi pegawai yang tidak boleh diabaikan oleh atasan. Pengertian ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Udriyah, Dkk (2017) menyimpulkan bahwa Beban kerja, dan *job insecurity* secara parsial maupun simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan ini diperkuat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2015:181-182) yaitu gaji/upah yang pantas dengan beban kerja yang ditanggung pegawai dan kondisi kerja yang mendukung dimana pegawai merasakan aman atau tidakamanan pada pekerjaannya.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018:11) menjelaskan mengenai metode survey bahwa:

Metode survey merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8) bahwa:

Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tujuan dari metode survey dengan pendekatan kuantitatif adalah untuk mengetahui langsung pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja serta menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis yang dapat diterima atau ditolak. Sumber data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan penulis adalah sumber data primer dan sekunder. Penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sugiyono (2018:85) mendefinisikan bahwa “*Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Maka berdasarkan definisi tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah hanya pada pegawai Non-ASN SATPOL PP Kabupaten Ciamis karena non-ASN tidak ada kejelasan tentang gaji dan harapan jabatan sebanyak 94 (sembilan puluh empat) pegawai. . Sumber primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan angket (kuisisioner) yang meliputi angket tentang beban kerja, *job insecurity* dan kepuasan kerja pada pegawai non-ASN Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Sumber sekunder diperoleh dari artikel, jurnal, buku-buku panduan dan data yang ada di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Pengolahan dan analisis data yaitu proses penyusunan, pengawasan dan pengolahan data agar dapat dijadikan untuk menguji hipotesis. Dalam hal ini penulis menggunakan pendekatan sistematik dengan uji korelasi *product moment*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Beban kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini karena pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis pegawai bertanggungjawab atas pekerjaan yang lebih dari kemampuan dan kompetisinya. Namun jenis pekerjaan yang sama dan berulang akan menjadi biasa oleh pegawai yang mengerjakannya, karena dengan beban kerja yang efektif instansi dapat memahami sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini tidak sesuai atau tidak sejalan dengan dengan hasil penelitian Yo dan Surya (2015) bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap KEpuasan Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Job insecurity tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dikarenakan sebagian besar pegawai yang berstatus Non-ASN memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat yang cenderung rendah namun pegawai bertahan untuk tetap bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis karena masih memiliki harapan untuk diangkat menjadi ASN (Aparatur Sipil Negera). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Putra (2016) bahwa *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut.

Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin besar beban kerja dan *job insecurity*, maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini memberikan keterkaitan bahwa beban kerja dan *job insecurity* berperan dalam menurunkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai masih merasa tidak bergairah dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh adanya ketidakadilan dalam pembagian kerja dan tingkat pendapatan yang tidak teratur serta tidak adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Udriyah (2017) Beban kerja, *work-family conflict*, dan *job insecurity* secara parsial maupun simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. diperkuat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2015:181-182) yaitu gaji/upah yang pantas dengan beban kerja yang ditanggung pegawai dan kondisi kerja yang mendukung dimana pegawai merasakan aman atau tidakamanan pada pekerjaannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Pegawai bertanggungjawab atas pekerjaan yang lebih dari kemampuan dan kompetisinya. Jenis pekerjaan yang sama dan berulang akan

menjadi biasa oleh pegawai yang mengerjakannya, karena dengan beban kerja yang efektif instansi dapat memahami sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal.

2. Tidak terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Pegawai yang berstatus Non-ASN memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat yang cenderung rendah namun pegawai bertahan untuk tetap bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis karena masih memiliki harapan untuk diangkat menjadi ASN (Aparatur Sipil Negera).
3. Beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Ciamis. Adanya keterkaitan bahwa beban kerja dan *job insecurity* berperan dalam menurunkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai masih merasa tidak bergairah dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh adanya ketidakadilan dalam pembagian kerja dan tingkat pendapatan yang tidak teratur serta tidak adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan di atas, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya instansi menyesuaikan pekerjaan sehari-hari dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, selain itu target yang diharuskan dicapai harus jelas sehingga pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat seperti waktu yang ditentukan untuk selesai dikerjakan.
2. Sebaiknya instansi memberikan promosi jabatan untuk pegawai yang memiliki kinerja tinggi.
3. Sebaiknya instansi memberikan tanggungjawab pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya dalam penggunaan variabel beban kerja dan *job insecurity* disarankan menggunakan variabel lain agar menghasilkan penelitian yang lebih baik dalam penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

Ardati, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapai Agung Lestari*. Yogyakarta.

- Halimah, T. N., Fathoni, A., dan Minarsih, M. M. 2016. *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang)*. Journal of Management.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Novliadi, Ferry. 2009. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Pembelajaran dengan Job Insecurity Pada Karyawan*. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/3645> diakses pada tanggal 16 Desember 2019
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tarwaka. 2014. *Ergonomi Industri (dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi ditempat kerja)*. Surakarta: harapan Press
- Tobing, Diana, Sulianti K.L. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11.No.1.Maret 2009. Hal.31-37.
- Udriyah, Dkk. 2017. *Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang*. *Admisi & Bisnis* Volume 18 No 3
- Yo, Putu Melati Purbaningrat dan Ida bagus Ketut Surya. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. E-jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No. 5 ISSN: 2302-8912