



ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. MENSA BINA SUKSES CABANG BEKASI

Moehammad Taufan¹, Dian Sudiantini², Bintang Narpati³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail : 202010325040@mhs.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 27-01-2024

Revised :05-01-2024

Accepted:12-02-2024

Keywords:

Lingkungan Kerja,

Beban Kerja, Kepuasan

Kerja

Abstract: Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi yang beralamatkan di di JL. Siliwangi, No. 31 RT 004 RW 003, Sepanjang Jaya, Rawa Lumbu, Bekasi, Jawa Barat, 17114, Indonesia. Penggunaan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan perhitungan rumus slovin yaitu didapatkan 111 orang karyawan. Adapun data analisis yang digunakan yaitu Smart PLS 3.0. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji r-square, dan uji hipotesis. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

© 2024 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sehingga perlu dilakukan apa yang disebut dengan manajemen atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan adanya pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik, maka seorang karyawan akan mudah untuk menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang.

Menurut subastian (2022) kepuasan kerja pada hakekatnya merupakan hal yang bersifat perseorangan, setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, hal ini karena adanya ketidaksamaan

masing-masing orang.

Menurut Sedarmayati dalam (Megawaty et al., 2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Menurut Koesmowidjojo (dalam Tresnawati, 2020). Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia (pekerja/pegawai) yang ada untuk dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama, melalui hasil wawancara atau pengisian kuesioner. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan sebelumnya oleh sumber lain, yang didapat dari buku, jurnal penelitian dan referensi pengumpulan data di sumber-sumber yang terpercaya untuk tujuan yang mungkin berbeda.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji instrumentasi untuk memastikan bahwa data yang digunakan valid. Pengumpulan data dilakukan dengan menyusun beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan program SmartPLS 3.0.

Penelitian ini dilakukan di PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi yang berlokasi di JL. Siliwangi, No. 31 RT 004 RW 003, Sepanjang Jaya, Rawa Lumbu, Bekasi, Jawa Barat, 17114, Indonesia.

Teknik survei akan dilakukan dengan pembagian kuesioner sebagai sumber data utama dalam pengumpulan data. Hasil respon dari kuesioner yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi Smart PLS untuk dilakukan pengujian analisis jalur dan korelasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi, dengan jumlah populasi 111 Karyawan.

Hipotesis 1

Ho1 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 2

1. Ho2 : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2. Ha2 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

3. Jika $p\text{-value} < \alpha 0,05$ maka hipotesis Ho ditolak Ha diterima, artinya terdapat pengaruh antara dua variable secara statistik.

4. Jika $p\text{-value} > \alpha 0,05$ maka hipotesis Ho diterima Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara dua variable secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,70. Lebih lanjut, validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,70$ dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya.

Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas pada ketiga variabel yaitu pengembangan karir dan penghargaan, dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Nomor Pertanyaan	Hasil Pengujian	Keterangan Validasi
Lingkungan Kerja		
X1.1	0,732	Valid
X1.2	0,713	Valid
X1.3	0,707	Valid
X1.4	0,756	Valid
X1.5	0,797	Valid
X1.6	0,867	Valid
X1.7	0,782	Valid
X1.8	0,749	Valid
X1.9	0,812	Valid
X1.10	0,770	Valid
Beban Kerja		
X2.1	0,803	Valid

X2.2	0,790	Valid
X2.3	0,823	Valid
X2.4	0,868	Valid
X2.5	0,862	Valid
X2.6	0,728	Valid
Kepuasan Kerja		
Y.1	0,731	Valid
Y.2	0,806	Valid
Y.3	0,734	Valid
Y.4	0,728	Valid
Y.5	0,826	Valid
Y.6	0,828	Valid
Y.7	0,829	Valid
Y.8	0,818	Valid
Y.9	0,764	Valid
Y.10	0,703	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji validitas, memperlihatkan jika semua butir pertanyaan kuesioner berstatus valid, karena masing-masing indikator memiliki nilai pearson correlation $> 0,30$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga semua skor indikator-indikator bisa memberikan representasi yang baik dan dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Berikut ini hasil uji reliabilitas :

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas

Variabel/Konstruk	Average Variance Extracted (AVE) (>0,5)
Lingkungan Kerja (X1)	0,593
Beban Kerja (X2)	0,662
Kepuasan Kerja (Y)	0,605

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha diatas nilai $\alpha > 0,60$, jadi instrumen dinyatakan reliabel semua. Dengan kata lain instrument layak dan dapat digunakan. Setelah dinyatakan valid dan reliabel, maka selanjutnya adalah uji hipotesis. Hasil uji memakai batas signifikansi sebesar 0,05 untuk melihat pengaruh langsung antar variable

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Original Sampel (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T- Statistik	P- Values
H1	Analisis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	0,319	0,333	0,137	2,330	0,020
H2	Analisis beban kerja terhadap kepuasan kerja	0,522	0,522	0,129	4,038	0,000

Sumber : Output SmartPLS Botstrapping (2023)

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui signifikansinya, penelitian ini menggunakan hipotesis one-tail sehingga angka signifikansinya dilihat dari nilai nilai t-statistik di atas 1.65 untuk signifikansi 0.05.

Berdasarkan uraian di atas, pengujian hipotesis penilaian dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

P-values memiliki nilai $0,020 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis 2

P-values memiliki nilai $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Peran Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Mensa Bina Sukses

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah diperoleh dari pengujian Bootstraping dapat diketahui bahwa nilai T-statistik sebesar 2,330 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,978 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dhani & Surya (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sesuatu yang memotivasi, kompensasi yang memadai serta lingkungan kerja yang bersahabat.

Menurut penelitian Fenianti & Nawawi (2023) mengatakan tidak hanya dapat membantu karyawan dalam memenuhi kewajiban dan pekerjaan yang produktif, tetapi lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, yang pada akhirnya memberikan rasa kepuasan.

Hasil dari penilitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang mendukung suatu keadaan emosional dan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi. Menurut hasil dari penyebaran kuesioner yang telah dilaksanakan lingkungan kerja yang baik dan bersahabat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik dapat membuat suasana dilingkungan kerja yang nyaman.

Peran Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Mensa Bina Sukses

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah diperoleh dari pengujian Bootstraping dapat diketahui bahwa nilai T-statistik sebesar 4,038 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,978 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pratiwi et., al 2023) peningkatan beban kerja akan diikuti dengan terjadinya penurunan kepuasan kerja dengan signifikan dan beban kerja sama-sama memiliki pengaruh yang nyata atau terasa terhadap kepuasan kerja.

Menurut penelitian Assyofa, A. R. (2023) yang menyatakan bahwa variable beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja dan mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan kepuasan kerja menurun.

Berdasarkan penelitian ini, menunjukkan bahwa beban kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi. Menurut hasil dari

penyebaran kuesioner yang telah dilaksanakan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas dan kesenangan di kantor, namun jadwal yang terlalu padat dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, dan bahkan membahayakan kesejahteraan karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi. Menurut hasil penelitian yang didapat selama pelaksanaan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa keamanan ditempat kerja yang baik dan sesuai dengan SOP serta hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik mempengaruhi kepuasan kerja terhadap karyawan.
2. Beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin seimbangnya beban kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan, namun jadwal yang terlalu padat dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, dan bahkan membahayakan kesejahteraan karyawan.
3. Lingkungan kerja dan Beban kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan tanpa harus memerlukan faktor lain.

SARAN

Dalam penelitian ini, berikut saran yang dapat penulis bagikan untuk peneliti yang ingin melanjutkan penelitian selanjutnya terkait hasil dari penelitian ini :

1. Bagi akademis
Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan bisa memberikan banyak ilmu pengetahuan dan berguna sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang dapat menambah ilmu khususnya pada lingkungan pekerjaan didalam perusahaan.
2. Bagi Perusahaan
Berdasarkan hasil yang telah dilakukan pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan agar bisa lebih memperhatikan lingkungan kerja dan juga beban kerja yang seimbang.
3. Bagi peneliti
Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat lebih memperbanyak lagi variabel-variabel lainnya yang belum menjadi bahan peneliti.

DAFTAR REFERENSI

- [1] A. Yulia, T. Bernhard, T. R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>

- [2] Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- [3] Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- [4] Edwardo, Y., & Hermawansa. (2023). PENERAPAN MEDIA TUTORIAL TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA KELAS X Pendahuluan Metode Penelitian. 4(1), 19–23.
- [5] Fahmi Subastian, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Memediasi Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Cafeteria*, 3(2), 111–117. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i2.635>
- [6] Hartati, D. S., Dailibas, D., & Mubarokah, I. (2021). Pengaruh Pembiayaan Mudharabah, Musyarakah Dan Ijarah Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 235. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.1836>
- [7] Jasmani, J. P., & Volume, R. (2023). <https://doi.org/10.31539/e-sport.v4i1.7341>. 4, 198–205.
- [8] Kadek Reza Ayu Pratiwi (1) Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat (2) I Made Suasti Puja (3). (2023). Pengaruh Human Relation dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Desa Jagapati di Abiansemal Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1119–1130.
- [9] Media, N., & Tarumanagara, U. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT . TUNAS Latar belakang Seseorang dapat diartikan sebagai aset utama yang mengatur, menganalisis dan mengarahkan mempertimbangkan kepuasan kerja itu sendiri.
- [10] Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426>
- [11] Mochamad Nashrullah, Okvi Maharani, Abdul Rohman, Eni Fariyatul Fahyuni, Nurdyansyah, R. S. U. (2023). Metodologi Penelitian Pendidikan. In UMSIDA Press.
- [12] Muryanto, E., Setiawan, F., Ardwiansyah, M., & Arfian, A. (2023). Analisis Pengaruh Aplikasi Tiktok Untuk Dunia Usaha/Dunia Bisnis Metode Purpose Sampling Kualitatif. 2(July), 61–66.
- [13] Purba, M., Nasution, A. P., & Harahap, A. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Reputasi Perusahaan terhadap Kepuasan Konsumen dengan Kepercayaan sebagai Variabel Moderasi. *Remik*, 7(2), 1091–1107. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12268>

- [14] Putra, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pt.Sawah Solok. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 989–1001. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.767>
- [15] Rahayu, P. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Angkasa Pura Di Bandar Udara Yogyakarta Internasional Airport*, 35–43.
- [16] Rohaeni, H., & Nurdin, S. (2020). JKBM Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium : the Mediation Role of Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 121–132.
- [17] Salsabila, Z., Yunanti, S., & Pamulang, U. (2024). KINERJA NON PNS PADA KANTOR KECAMATAN SETU. 2(1), 91–99.
- [18] Saputra, F., Aliefiani, G., Putri, M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. 2(1), 168–186. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1937>
- [19] Sugiyono. (2019). *Desain Penelitian, Hipotesis, Definisi-Oprasional, Analisa Data*. Sugiono, 45–66.
- [20] Susanti Louru, K. (2017). Bab iii metoda penelitian 3.1. Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me, 1–9. <http://repository.stei.ac.id/6706/>
- [21] Teknologi, I. (2023). KARYAWAN PADA KANTOR KONSULTAN MANAJEMEN WILAYAH OVERSIGHT CONSULTANT (OC) REGIONAL-3 PEKANBARU RIAU Ho : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja. 1(1), 20–29.
- [22] Terhadap, E., & Karyawan, K. (2021). Diajukam Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
- [23] Wahidmurni. (2017). 濟無No Title No Title No Title. 5(3), 2588–2593.