

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Annisa Nurhandayani¹
annisa.nurhandayani@yahoo.com,
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of the work environment, job satisfaction, and workload on the performance of the Public Works and Public Housing Office of Aceh Tamiang Regency, amounting to 81 people. This study uses validity and reliability analysis to test the questionnaire. Then a regression analysis was performed to see how big the correlation between each independent variable and the dependent variable was using statistical equipment (SPSS). From the research, it was found that partially the work environment, job satisfaction and workload had no significant effect on the performance of the employees of the Public Works and Public Housing Office of Aceh Tamiang Regency, but simultaneously Work Environment, Job Satisfaction, and Workload had a significant effect on the performance of the Public Works and People's Housing Department of Aceh Tamiang Regency.

Keyword: work environment, job satisfaction, and workload

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Penelitian ini menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji angket. Kemudian dilakukan analisis regresi untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat menggunakan peralatan statistik (SPSS). Dari penelitian diperoleh hasil bahwa secara parsial bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, namun secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Keyword: lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja

1. Latar belakang

Dalam suatu instansi kinerja pegawai menentukan dalam keberhasilan instansi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dinilai masih belum profesional bagi sebagian orang yang berinteraksi dengan instansi tersebut. Sejatinya, suatu instansi pemerintahan memiliki tugas untuk meningkatkan pelayanan, meningkatkan sarana prasarana, meningkatkan profesionalisme, dan meningkatkan akuntabilitas kinerja serta melaksanakan perencanaan pembangunan sarana prasarana sesuai dengan arah pembangunan untuk mendukung aktivitas ekonomi, ketahanan pangan, kebinamargaan, sumber daya air, cipta karya, perumahan dan peantaaan ruang.

Lingkungan kerja yang baik dapat dicontohkan dengan tata ruang kantor yang memadai, tata letak yang kurang efisien menyebabkan pegawai cenderung lebih senang mengobrol disaat jam kerja. Selain itu beberapa perabot ditemukan memiliki kerusakan seperti meja, kursi, dan lemari yang rusak. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting dalam kegiatan kerja yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan maupun atasan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja (Koesmono, 2014).

Pada instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, pegawai diberikan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang ilmu dan keahliannya. Hal ini mengakibatkan beban kerja yang terlalu berlebihan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan reaksi fisik maupun mental seperti sakit kepala dan gangguan pencernaan. Namun, beban kerja yang terlalu sedikit menimbulkan kebosanan. Dengan adanya fenomena-fenomena tersebut, maka perlu pengkajian ulang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

a. Tujuan Pustaka

Kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Moeherriono, 2014). Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai

seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu. Kepadaanya. Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pemahaman atau tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerjasama kerja yang mampu mengembangkan presentasi atau kinerja.

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu : 1). Pemahaman atas tupoksi. Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya, 2). Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan, 3) Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus di perhatikan dengan menggunakan mengikuti (Fadel, 2009).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di kantor tersebut.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai". Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Wursanto, 2009)

Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri sendiri. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan. (Widodo, 2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: (1) gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil, (2) pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan, (3) rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, (4) atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam

organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja, (5) promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan (6) lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Suryoto, 2012)

Beban Kerja

Beban pekerjaan dapat diartikan sebagai sesuatu yang terjadi akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada saat menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkatan tertentu. Namun apabila keterbatasan yang dimiliki karyawan tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkatan yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan tersebut menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Menurut (Soelman, n.d.) adalah sebagai berikut : 1) faktor eksternal : beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja. 2) faktor internal : faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya). Sedangkan menurut (Putra, 2012) indikator dari beban kerja adalah : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan.

2. Metode

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai di instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 Orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan dalam kuesioner mencakup permasalahan yang berkaitan dengan Lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan Kinerja Pegawai. Pertanyaan dibuat berdasarkan skala Likert.

Penelitian ini menggunakan analisis validitas dan reliabilitas

untuk uji angket. Kemudian dilakukan analisis regresi untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat menggunakan peralatan Statistik (SPSS).

3. Pembahasan

Uji Hipotesis

Uji secara parsial (Uji t)

Tabel 1. Tabel Hasil Uji Parsial

Model	t	Sig.
(Constant)	2,657	,010
Lingkungan Kerja X1	1,335	,186
Kepuasan Kerja X2	-,202	,840
Beban Kerja X3	7,995	,004

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh Nilai thitung berdasarkan tabel 4 untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah -0,202 lebih kecil dari ttabel 1,668 dengan nilai sig 0,840 > 0,05. Hal ini berarti variabel kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Selanjutnya Nilai thitung untuk variabel Beban Kerja (X3) adalah 7,995 lebih besar dari tabel 1,668 dengan nilai sig 0,004 < 0,05. Hal ini berarti variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai.

Uji F

Tabel 2. Tabel Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	496,047	3	165,349	21,545	,000 ^b
Residual	590,941	77	7,675		
Total	1086,988	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan data diatas diperoleh bahwa Fhitung 21,545 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0. Dengan demikian secara serempak Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Tabel Hasil determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,456	,435	2,770

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja X3, Kepuasan Kerja X2, Lingkungan Kerja X1
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Dari hasil uji, diperoleh angka sebagai berikut. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara gabungan terhadap kinerja adalah 45,6%. Adapun sisanya sebesar 54,4 (100% - 45,6%) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja adalah sebesar 45,6%, sedangkan pengaruh

sebesar 54,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Diperoleh hasil data t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 1,335 lebih kecil dibandingkan dengan ttabel yaitu 1,668 dengan nilai sig 0,186 > 0,05. Dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh tamiang.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan bagi pegawai, lingkungan kerja dalam hal ini dapat berarti Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Fisik dapat dicontohkan sebagai sarana prasarana pendukung. Hasil dari penelitian ini, mendukung beberapa penelitian lain seperti menurut (Siagian, 2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki penagrauh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data diperoleh thitung untuk variabel budaya organisasi adalah -0,202, dimana nilai tersebut lebih besar dari ttabel 1,668 dengan nilai sig 0,840 > 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya dimana variabel motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Ainanur, 2018)

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai thitung untuk variabel beban kerja adalah 7,995 dimana hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan ttabel 1,668 dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Hasil ini berarti variabel beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dimana beban kerja secara internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Irawati, 2017).

Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban pekerjaan terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Penetapan target pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan reaksi yang tidak baik, contohnya akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Namun, apabila beban kerja terlalu kecil maka pekerjaan yang ditangani hanya memiliki sedikit pergerakan dan menimbulkan kebosanan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai Fhitung 21,545 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil signifikansi berarti hasil penelitian menolak H0. Oleh karena

itu Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti dalam hal ini lingkungan kerja, ketika lingkungan kerja berjalan dengan baik maka karyawan akan merasa nyaman sehingga meningkatkan kinerja karyawan serta mempermudah dalam penyelesaian beban pekerjaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan. Untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Daftar Pustaka

Ainanur, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 1–14.

<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>

Fadel. (2009). *Reinventing local government: Pengalaman dari daerah*. Elex Media Komputindo.

Irawati, R. (2017). Analisis Pengaruh beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*.

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 Eas. *Educational Research International*,.

Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. PT Raja Grafindo Persada.

Putra, A. (2012). nalisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Fakultas Ekonomi Dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor*.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Siagian, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Soelman, A. (n.d.). Analisis Beban Kerja Ditinjau

Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 5(2), 83–98.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.

Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

Wursanto, L. (2009). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.

