



PENGARUH BEBAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PEKALONGAN

Winda Lastuti¹, Artha Febriana^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, Indonesia

*Corresponding Email: artha.febriana@dsn.dinus.ac.id

ABSTRACT

The success of a government agency in achieving its goals cannot be separated from the participation of employees. The importance of the existence of human resources encourages government agencies to pay attention to matters relating to employee satisfaction. This study aims to determine the effect of workload, work facilities, and work environment on employee job satisfaction. The population in this study were all employees as many as 109 respondents. The sampling technique used is the census method. The method of data analysis was carried out using multiple linear regression. The results showed that (1) workload had a significant negative effect on employee job satisfaction; (2) work facilities have a significant positive effect on employee job satisfaction; (3) the work environment has a significant positive effect on employee job satisfaction.

Keywords: *Workload; Work Facilities; Work Environment; Job Satisfaction*

ABSTRAK

Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan tidak bisa lepas dari peran serta pegawai. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia ini mendorong instansi pemerintah untuk memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 109 responden. Teknik pengambilan sampel yang dipakai yakni metode sensus. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; (2) fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; (3) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Fasilitas Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumberdaya manusia mengalami perubahan dari masa kemasa terutama ketika menghadapi persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi tidak bisa lepas dari kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik di mana pegawai memiliki kemampuan yang beragam baik dari pemikirannya, maupun tenaganya yang dapat bermanfaat bagi organisasi. Pengelolaan dan implementasi strategi manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mempertahankan kegiatan yang dilakukan dalam manajemen sesuai dengan dan sejalan dengan strategi organisasi. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia ini mendorong organisasi untuk dapat memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan pegawai.

Oleh karena itu, pentingnya keberadaan serta peran pegawai disini mengakibatkan instansi harus senantiasa memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya. Kepuasan kerja ialah pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaan yang ditekuni, kerjasama antar pegawai, gaji yang diterima dan dimana berkaitan erat dengan faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja sebagai keadaan yang dialami oleh individu yang merasa bahwa apa yang dikerjakan telah sesuai dengan keinginan sehingga keadaan tersebut dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang mereka kerjakan (Hamali, 2016). Hal ini diperkuat oleh Sutrisno (2017) yang mengungkapkan kepuasan kerja sebagai suatu perilaku individu dalam suatu pekerjaan yang terkait dengan gaji, lingkungan kerja serta suasana kerja.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, diantaranya ialah beban kerja. Beban kerja ialah suatu keadaan dari pekerjaan dengan segala uraian tugas-tugasnya yang wajib diselesaikan dengan pemberian batas waktu tertentu. Seseorang yang mendapatkan beban kerja yang berat serta tekanan yang tinggi cenderung menyebabkan timbulnya ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi karena kondisi demikian akan mengakibatkan stres dan kepanikan sehingga individu tersebut tidak dapat menikmati pekerjaan yang diemban (Bawono & Nugraheni, 2015). Hasil riset tersebut sejalan dengan penelitian Faizah *et al.* (2016), Mahendrawan dan Indrawati (2015), dan Novia (2019) yang mengungkapkan jika beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan. Sebaliknya Zaidan dan Juariyah (2020) menemukan jika beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ialah fasilitas kerja. Menurut Dahlius dan Ibrahim (2016) menyebut fasilitas kerja sebagai perlengkapan yang digunakan pegawai buat memudahkan menuntaskan pekerjaan tiap hari. Sarana kerja pada setiap organisasi berbeda dalam wujud serta jenisnya, bergantung dari tipe usaha serta besar kecilnya organisasi tersebut. Keberadaan fasilitas dalam bekerja sangat terkait dengan pemenuhan kebutuhan para karyawan yang pada akhirnya mampu menimbulkan kepuasan kerja karena karyawan merasa kebutuhannya senantiasa didukung dan dibantu oleh organisasi. Bamatraf (2014) dalam risetnya menyebut keberadaan fasilitas kerja yang memadai ternyata berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan riset Dahlius dan Ibrahim (2016), Pangarso *et al.* (2016), Prawira (2020) yang menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja seseorang. Tetapi riset yang dilakukan oleh Latifah *et al.* (2017) menemukan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain fasilitas kerja, kondisi lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Aruan dan Fahri (2015) lingkungan kerja ialah seluruh peralatan, perkakas serta bahan yang dipergunakan, lingkungan disekitar pegawai bekerja dan metode kerja yang digunakan baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang diemban. Dhermawan *et al.* (2015), Khairuzzaman (2016), Kombong (2015), Lewa dan Subowo (2009), Novia (2019) menyebut jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja individu. Tetapi riset MMA & H (2015) membuktikan bila

lingkungan kerja ternyata tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Objek pada penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kota Pekalongan. Dinas Perhubungan Kota Pekalongan merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang perhubungan di wilayah Kota Pekalongan. Adapun tugas dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Pekalongan adalah merumuskan kebijakan di bidang perhubungan di dalam lingkup wilayah kerjanya seperti kebijakan teknis dalam bidang perhubungan, administrasi perizinan angkutan perhubungan dan membuat penilaian serta laporan dalam bidang perhubungan.

Sasaran kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan walaupun rata-rata target kinerja sudah tercapai dan memperoleh penilaian dengan kategori baik, namun beberapa target kinerja pegawai ada yang belum tercapai (Tabel 1). Target kinerja terdiri dari tugas pokok sehari-hari dan tugas tambahan yang dikerjakan oleh pegawai. Hal ini menunjukkan tidak semua pegawai mampu menjalankan kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Berdasarkan wawancara pra-survei terhadap 30 pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi salah satunya yaitu masih rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Beberapa pegawai masih merasa tidak puas, hal ini dapat dilihat dari beban kerja yang mereka terima. Menurut mereka, beban kerja yang diberikan seringkali tidak menyesuaikan kemampuan yang dimiliki. Komunikasi yang terjalin antar pegawai pun juga tidak lancar karena ada sekat pembatas pimpinan dengan bawahan dan lingkungan kerja sering terlihat dengan kondisi ruangan pegawai kurang rapi, ventilasi udara yang kurang, dan kurangnya pencahayaan di tempat kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan dan dianalisis lebih lanjut kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan. Merujuk paparan latar belakang tersebut, peneliti akan meneliti lebih mendalam mengenai “Pengaruh Beban kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan”.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan 2020

Kegiatan	Kinerja		
	Target	Realisasi	Capaian
Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	100	Sudah Tercapai
Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	100	Sudah Tercapai
Peningkatan Disiplin Aparatur	100	100	Sudah Tercapai
Peningkatan Pelayanan Terhadap Masyarakat	100	100	Sudah Tercapai
Peningkatan Pelayanan Angkutan	100	99,99	Sudah Tercapai
Pengendalian dan Pengamanan Lalu Lintas	100	98,76	Belum Tercapai
Peningkatan Kelaikan Pengoperasian Kendaraan Bermotor	100	94,39	Belum Tercapai
Rehabilitasi dan Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas LLAJ	100	90,87	Belum Tercapai
Pembangunan Prasarana dan Fasilitas Perlintasan Sebidang	100	99,64	Sudah Tercapai

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Pekalongan (2020)

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja ialah sekumpulan atau sejumlah uraian penugasan yang harus terselesaikan dalam batasan waktu yang ditentukan (Khairuzzaman, 2016). Beban kerja merupakan kapasitas yang harus dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan diindikasikan jumlah

pekerjaan yang harus dilakukan, tenggat waktu dalam menyelesaikannya, dan pandangan dari subjektif individu terhadap pekerjaan yang diberikan (Novia, 2019).

Beban kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang ada di dalam tubuh pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Faktor internal meliputi: jenis kelamin, usia, motivasi, kondisi tubuh, keinginan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor dari luar tubuh pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan serta ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan beban tertentu. Faktor eksternal meliputi lingkungan dan tugas-tugas fisik (Zaidan & Juariyah, 2020).

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah perlengkapan yang digunakan pegawai untuk memudahkan penyelesaian pekerjaan (Prawira, 2020). Fasilitas kerja merupakan fasilitas penunjang yang meliputi benda-benda fisik yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Pangarso *et al.*, 2016). Menurut Dahlius dan Ibrahim (2016) indikator fasilitas kerja meliputi: (1) sesuai kebutuhan, (2) mengoptimalkan hasil kerja, (3) mudah digunakan, (4) mempercepat proses, (5) kesesuaian penempatan. Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dapat menunjang kinerja dan memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah kehidupan fisik dan non fisik yang ada disekitar para pegawai dalam menjalankan segala kegiatan dalam pekerjaan yang diemban (Sudiarditha *et al.*, 2017). Keadaan lingkungan kerja yang bagus menciptakan perasaan aman dan kemungkinan pegawai akan dapat bekerja dengan cara terbaik (Lewa & Subowo, 2009). Menurut Novia (2019) indikator lingkungan kerja meliputi: (1) penerangan, (2) suara, (3) tata warna, (4) temperatur, (5) ruang gerak, (6) keamanan kerja, (7) hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang bagus dan menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja, sedangkan apabila lingkungan kerja tidak bagus dan tidak menyenangkan akan menurunkan semangat kerja (Khairuzzaman, 2016).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah pandangan pribadi yang dimiliki individu tentang pekerjaan yang dilakukan (Tumboimbel, 2018). Kepuasan kerja berkaitan erat dengan faktor fisik dan non fisik. Beberapa faktor yang melatar belakangi munculnya kepuasan kerja meliputi: (1) keadilan, (2) penempatan, (3) beban kerja, (4) lingkungan pekerjaan, (5) fasilitas, (6) kepemimpinan, dan (7) sifat pekerjaan (Dahlius & Ibrahim, 2016).

Menurut Dahlius & Ibrahim (2016) kepuasan karyawan dapat dinilai berdasarkan tingkat kepuasannya terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan dilihat dari segi pegawai kepuasan muncul perasaan senang ketika melakukan pekerjaan dan dari segi organisasi kepuasan dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki sikap dan tingkah laku, serta memberikan pelayanan yang berkualitas (Pangarso *et al.*, 2016).

Keberhasilan dari organisasi tidak bisa lepas dari peran serta manusia (Prawira, 2020). Melalui kemampuan akal, pikiran serta tenaganya manusia dapat menjalankan berbagai macam pekerjaan dengan baik guna mencapai tujuan dari organisasi. Agar SDM bekerja secara optimal diperlukan dukungan yang baik dari lingkungan tempat mereka bekerja, keberadaan fasilitas bekerja yang memadai serta pembebanan kerja yang sesuai dengan kemampuan dari masing-masing individu (Khairuzzaman, 2016). Hal ini perlu diperhatikan oleh organisasi karena manusia dapat bekerja secara optimal apabila mereka memiliki kepuasan kerja yang baik (Novia, 2019).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja ialah suatu kegiatan yang harus diselesaikan individu atau organisasi pada tenggat waktu tertentu (Bawono & Nugraheni, 2015). Semakin tinggi atau semakin banyak pekerjaan yang dilakukan dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Faizah *et al.* (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Zaidan dan Juariyah (2020) dan Mahendrawan dan Indrawati (2015) yang mengatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

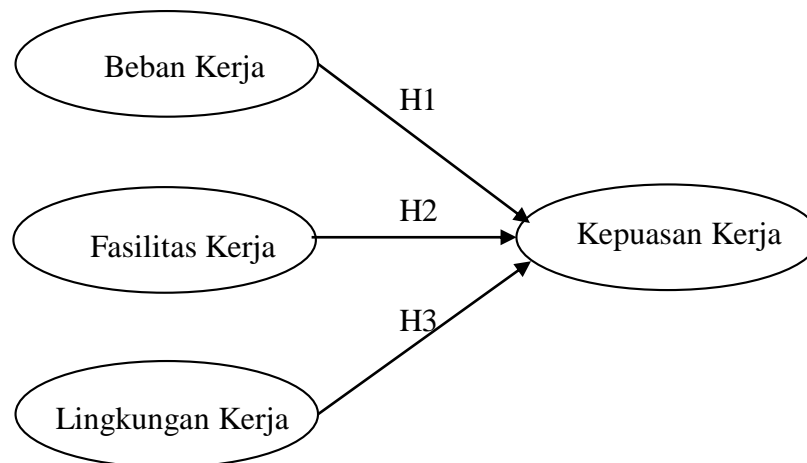
Menurut Dahlius dan Ibrahim (2016) fasilitas kerja merupakan berbagai sarana maupun prasarana yang dapat digunakan oleh karyawan guna menyelesaikan satu atau beberapa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Keberadaan fasilitas yang memadai serta lengkap dapat menjadi daya dorong bagi para pekerja karena dapat meringankan beban kerja yang mereka emban. Hal ini sejalan dengan penlitian yang dilakukan oleh Bamatraf (2014) yang menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dahlius dan Ibrahim (2016), Pangarso *et al.* (2016), dan Prawira (2020) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, ditarik satu hipotesis sebagai berikut:

H2: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan yang baik dapat memberi rasa aman serta nyaman bagi para pekerja sehingga pekerjaan dilakukan dengan mudah dan mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan (Aruan & Fakhri, 2015). Oleh karena itu lingkungan yang kurang baik dan para pekerja tidak nyaman dapat membuat rasa bosan dan jenuh sehingga berdampak terhadap organisasi yang dikelola. Alangkah baiknya lingkungan kerja yang dapat memaksimalkan kinerja dan membuat nyaman para pekerja. Hal ini sesuai penelitian Dhermawan *et al.* (2012) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja dan didukung oleh penelitian Khairuzzaman (2016), Kombong (2015), Lewa dan Subowo (2009), dan Novia (2019) yang hasilnya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada 2 macam variabel, yaitu: variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi: beban kerja (X1), fasilitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) ialah variabel bebas dalam penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah area umum yang berisi dari objek dan subjek dengan sifat dan karakteristik yang ditentukan, peneliti akan menentukan objek dan subjek tersebut guna mempelajarinya serta menarik sebuah simpulan ialah pengertian dari populasi. Populasi yang digunakan pada penelitian ini ialah pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan yang berjumlah 109 pegawai, dan sampel yang dipakai ialah total populasi.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Pada penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara dan kuesioner. Skala pengukuran yang dipakai yaitu dengan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan evaluasi seseorang atau kelompok terhadap peristiwa sosial yang ada (Sugiyono, 2012). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Ghozali (2016) mengungkapkan agar dapat mengetahui valid atau tidaknya angket maka harus dilihat dari r hitungnya dimana kondisi r hitung $\text{sig} < 0,05 = \text{valid}$. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, diketahui bahwa secara pernyataan-pernyataan yang terdapat di dalam variabel beban kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memperoleh nilai signifikan Korelasi Pearson yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Keterangan
Beban Kerja	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.	0,597	Valid
	Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan.	0,750	Valid
	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara tepat waktu.	0,690	Valid
	Beban kerja saya sehari-hari tidak sesuai dengan standar pekerjaan saya.	0,724	Valid
Fasilitas Kerja	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pegawai.	0,877	Valid
	Fasilitas yang tersedia saat ini mampu mengoptimalkan hasil kinerja	0,856	Valid
	Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah	0,885	Valid
	Kelengkapan fasilitas yang disediakan oleh instansi dapat mendukung kelancaran proses kerja	0,852	Valid
	Fasilitas sudah diletakan dan ditempat diposisi yang baik dan benar sehingga tidak mengganggu atau menghambat pekerjaan.	0,830	Valid
Lingkungan Kerja	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja sudah sudah baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,561	Valid
	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu pekerjaan saya.	0,693	Valid
	Tata warna diruang kerja sudah bagus dan membuat semangat kerja.	0,409	Valid
	Temperatur atau suhu di tempat kerja memungkinkan untuk bekerja dengan optimal.	0,523	Valid
	Ruangan kerja yang cukup luas, sehingga ruang gerak yang diperlukan sudah cukup	0,590	Valid
	Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor membuat saya merasa aman dan bekerja dengan baik.	0,560	Valid
	Saya mempunyai hubungan harmonis dengan pegawai lainnya tanpa melihat status dan jabatannya.	0,574	Valid
Kepuasan Kerja	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0,685	Valid
	Lingkungan organanisasi di dalam organisasi cenderung bebas dan menghargai perbedaan.	0,690	Valid
	Saya merasa senang dengan atasan yang memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi jika mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,716	Valid
	Saya merasa senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.	0,600	Valid
	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik satu dengan lainnya.	0,671	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) untuk mengetahui data dari riset ini reliabel atau tidak dapat dilihat dari beberapa indikator dengan bantuan yang muncul di SPSS. Satu variabel dapat disebut

reliabel bila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel pada penelitian mendapatkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Artinya, semua variabel dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,823	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,911	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,635	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,633	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bisa dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan bila nilai signifikansi > 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji normalitas yang dihasilkan, didapatkan nilai sig. Kolmogorov-Smirnov residual sebesar 0,071 dan signifikansi 0,200. Maka kesimpulannya ialah pendistribusian data residual dilakukan secara normal, hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga model ini dapat dipergunakan dalam penelitian. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		109
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,60721017
Most Extreme Differences	Absolute	0,071
	Positive	0,071
	Negative	-0,048
Test Statistic		0,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS (2020)

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh yaitu (berdasarkan Tabel 4):

$$Y = 4,598 - ,195X_1 + ,596X_2 + ,254X_3$$

Berdasar pada persamaan tersebut, maka dapat dipaparkan:

1. Koefisien regresi beban kerja (β_1) negatif sebesar -0,195 artinya pada tiap peningkatan beban kerja maka rasa puas kerja dapat menurun.
2. Koefisien regresi fasilitas kerja (β_2) positif sebesar 0,596 artinya pada tiap peningkatan fasilitas kerja maka rasa puas kerja dapat meningkat.

3. Koefisien regresi lingkungan kerja (β_3) positif sebesar 0,254 artinya pada tiap peningkatan lingkungan kerja maka rasa puas kerja dapat meingkat.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Beta	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,598	1,743		2,637	4,598
Beban Kerja	-0,248	0,080	-0,195	-3,094	-0,248
Fasilitas Kerja	0,418	0,045	0,596	9,333	0,418
Lingkungan Kerja	0,225	0,053	0,254	4,208	0,225

Sumber: hasil pengolahan data dengan SPSS (2020)

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasar pada hasil uji di Tabel 5 nilai koefisien regresi sebesar -0,195 dengan hasil uji t sebesar -3,094 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($<0,05$). Dapat dikatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis pertama yang menyebutkan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja diterima.

Hasil uji statistik penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya beban kerja yang ditanggung pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan terlalu berat sehingga akan meningkatkan kelelahan kerja sebagai akibatnya berdampak dalam penurunan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan dilakukan Putra (2012), Bawono dan Nugraheni (2015), Faizah *et al.* (2016), Khairuzzaman (2016), Mahendrawan dan Indrawati (2016), Novia (2019), Ryani *et al.* (2019), Zaidan dan Juariyah (2020) yang mengatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasar pada hasil uji pada Tabel 5 diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,596 dengan hasil uji t sebesar 9,333 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Dapat dikatakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis kedua yang menyebutkan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja diterima.

Hasil statistik penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya fasilitas merupakan alat yang dipakai untuk memudahkan penyelesaian pekerjaan. Semakin baik fasilitas yang dipakai pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan semakin cepat pula penyelesaian pekerjaan pegawai, sebagai akibatnya akan menaikkan kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Bamatraf (2014), Dahlius dan Ibrahim (2016), Pangarso *et al.* (2016), dan Prawira (2020) bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasar hasil uji di Tabel 5 nilai koefisien regresi sebesar 0,254 dengan hasil uji t sebesar 4,208 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis ketiga yang

menyebutkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja diterima.

Hasil statistik penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja yang baik yang memberi rasa aman dan nyaman bagi pegawai akan menyebabkan pekerjaan dilakukan dengan mudah dan mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan. Sebaliknya, lingkungan yang kurang baik dan tidak nyaman dapat membuat rasa bosan dan jenuh sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai penelitian Lewa dan Subowo (2009), Dhermawan *et al.* (2012), Wibowo (2014), Kombong (2015), Aruan dan Fakhri (2015), Raziq dan Maulabakhsh (2015), Khairuzzaman (2016), Sudiarditha *et al.* (2017), Tumboimbela (2018) hasilnya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan. Hasil ini dapat diartikan semakin meningkat beban kerja maka kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan akan mengalami penurunan. Hasil deskripsi menunjukkan beban kerja yang ditanggung pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan terlalu berat tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan, sehingga berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai.

Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan. Hal ini menunjukkan semakin baik tingkat fasilitas kerja yang diterima pegawai maka akan berpengaruh kepada meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Hasil deskripsi menunjukkan fasilitas yang tersedia termasuk kategori tinggi dalam mengoptimalkan hasil kinerja, sehingga berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja pegawai maka akan berpengaruh kepada meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Hasil deskripsi menunjukkan penerangan ruangan dalam kategori rendah sehingga merupakan hal prioritas bagi pegawai Dinas Perhubungan Kota Pekalongan untuk kemudahan pekerjaan karena pegawai merasakan penerangan kurang sehingga pekerjaan kurang maksimal dan dapat mengakibatkan kesalahan dalam bekerja.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

Dalam proses pengambilan data melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya karena keterbatasan waktu. Peneliti selanjutnya disarankan mengambil waktu yang tepat pada waktu mendistribusikan kuesioner, agar responden memiliki waktu yang cukup untuk memahami pernyataan dari kuesioner. Selain itu, ada beberapa saran bagi instansi terkait. Pertama, mengevaluasi kembali target kerja yang harus dicapai karyawan, agar disesuaikan dengan kemampuan karyawan karena tingkat kemampuan karyawan beragam. Kedua, meningkatkan fasilitas yang tersedia untuk disesuaikan dengan kebutuhan karyawan misalnya kebutuhan *printer*, mesin ketik, mobil dinas, mobil operasional, truk operasional, motor dinas, motor operasional, dan lain-lain yang memadai untuk membantu pekerjaan karyawan. Ketiga, memperhatikan penerangan ruangan agar tidak menyilaukan atau justru redup yang membuat beban visual karyawan merasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja, misalnya dengan mengganti intensitas penerangan yang lebih ergonomis. Perbaikan dapat dilakukan menambah intensitas penerangan dari penerangan alami melalui jendela dan lampu pada langit-langit menjadi penambahan penerangan lokal dengan pemakaian lampu pada meja

gambar, dengan harapan intensitas penerangan akan sesuai dengan kebutuhan aktivitas pekerjaan karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Bamatraf, R. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II, Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(3), 1-14.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*. 6(2), 173-184.
- Latifah, E., Agung, S. & Rinda, R.T. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manager Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 556-574.
- Faizah, I., Tarwaka, & Darnoto, S. (2016). Perbedaan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Antara Sikap Kerja Berdiri dan Duduk pada Karyawan Bagian Produksi di PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Zaidan, A.F. & Juariyah, L. (2020). The Influence of Workloads on the Job Satisfaction of the Lecturers of State University of Malang through Job Stress as Intervening Variable. *Proceeding of International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry, KnE Social Sciences*, 156–176. DOI 10.18502/kss.v4i9.7323
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dahlius, A. & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Riau University. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 42(1), 1–10.
- Khairuzzaman, M. Q. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Chesse Burry Kopitiam. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Kombong, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako. *E-Jurnal Katalogis*, 3, 6–7.
- Lewa, E. I. I. K., & Subowo, S. (2009). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*, edisi khusus on Human Resources, 129-140.
- Mahendrawan, I., & Indrawati, A. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 3936-3961.
- Novia, K. S. (2019). The Influence of Non-physical Work Environment and Workload on Employee Satisfaction at PT. Sumber Ganda Mekar City of Bandung. 1–21.

- Pangarso, A., Fajar Firdaus, F., & K. Moeliono, N. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12, 50–62
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 12.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Ryani, D. P., Juniarti, S., & Khotimah, N. (2019). The Effect of Workload, Work Environment, Career Development on Employee Job Satisfaction on PT. Sari Cofee Indonesia. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(1), 44–54.
- Sowmya, K. R., & Panchanatham, N. (2011). Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. *Journal of Law and Conflict Resolution*, 3(5), 76–79.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tumboimbela, S. C. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt.Post Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2), 788–796.
- Wibowo, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 84891.