

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORKING ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF STATE CIVIL APPARATUS IN THE POPULATION CONTROL AND FAMILY PLANNING OFFICE OF MAKASSAR CITY

Muhammad Bakri¹, Muhammad Erfan²

¹ Universitas Wira Bhakti Makassar, Indonesia. E-mail: m.bakri933@gmail.com

² Universitas Wira Bhakti Makassar, Indonesia. E-mail: m.ervanmp@gmail.com

Abstract: *This study aims to test and analyze the effect of Workload and Work Environment on the Job Satisfaction of the State Civil Apparatus. The population in this study is the State Civil Apparatus (ASN) at the Makassar City Population Control and Family Planning Office as many as 62 civil servants. The sampling method used is Non Probability sampling and sample selection techniques, namely saturated samples. Data collection method through questionnaire distribution, then the data was analyzed using multiple linear regression analysis using SPSS 24 software. Based on partial results or t-tests, the workload variable shows the results of t-count (1,770) < t-table (2,000) so that it can be said that workload has a positive insignificant effect on job satisfaction, while the work environment variable shows the results that t-count (3,588) > t-table (2,000) so it is said that partially the work environment has a significant positive effect.*

Keywords: *Workload, Work Environment and Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar sebanyak 62 ASN. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Non Probability sampling dan teknik pemilihan sampel yaitu sampel jenuh. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS 24. Berdasarkan hasil secara parsial atau uji t, variabel beban kerja menunjukkan hasil t-hitung (1,770) < t-tabel (2,000) sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil bahwa t-hitung (3,588) > t-tabel (2,000) sehingga dikatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk hasil uji (F) secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2013:6) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah seorang yang mau, siap dan mampu memberi kontribusi usaha dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau suatu perusahaan. Untuk membentuk sumber daya manusia atau karyawan yang loyal terhadap perusahaan atau instansi, diperlukan perhatian terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Namun ketika karyawan tidak puas dalam bekerja dapat mengakibatkan beberapa tingkah laku

atau tindakan seperti penyalahgunaan wewenang, mencuri di dalam perusahaan, kurang bersosialisasi, dan keterlambatan. Tidak selalu mudah untuk mengetahui bagaimana pegawai akan bertindak atau bereaksi dari ketidakpuasannya.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2011:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan karyawan dalam bekerja akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Siagian (2004:128) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap terciptanya kepuasan kerja, yaitu pekerjaan yang penuh tantangan dan sistem penghargaan yang adil seperti pengupahan dan penggajian, sistem promosi, kondisi kerja, dan sikap rekan kerja dalam organisasi. Tingkat kesenangan atau rasa puas dalam bekerja menciptakan sense of belonging kepada pekerjaannya atau perusahaan, loyal dan memiliki rasa aman dalam bekerja. Sehingga karyawan tidak mudah untuk pindah atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih fokus dan memiliki pencapaian yang berkualitas.

Beban kerja menurut Haryono (2009) adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Ketika beban kerja karyawan sesuai dengan ilmu dan kemampuan dari karyawan, terpenuhi dengan fasilitas yang disediakan perusahaan, maka akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan itu sendiri. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap pegawai dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki lingkungan, lingkungan kerja tersebutlah yang menentukan apakah seorang individu akan merasa aman atau nyaman berada didalam organisasi ataukah akan membuatnya dalam tekanan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2008) adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi keadaan psikologi individu dalam bekerja, yaitu puas atau tidaknya karyawan tersebut dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Perusahaan ataupun intitusi memiliki sasaran atau tujuan yang ingin dicapai. Jadi bisa dikatakan ketika seorang karyawan atau individu merasa nyaman ataupun sebaliknya dengan keadaan lingkungan organisasi serta beban kerja dalam

pekerjaannya, akan memberikan dampak terhadap kualitas kerja karyawan tersebut. Maka lingkungan kerja sebagai sifat dari organisasi yang didalamnya terdapat individu-individu yang berbeda-beda latar belakang dengan beban kerja masing-masing berperan sebagai pemicu terhadap terciptanya kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini penulis mengukur beban kerja aparatur sipil Negara Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana menggunakan dimensi metode *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT) karena kebutuhan akan pengukuran subjektif.

Penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan beban kerja maupun lingkungan kerja, terutama pada Wibowo, Al Musadieq dan Nurtjahjono (2014) yang menguji mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta penelitian Dhanita (2010) yang menguji pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, memperoleh hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Purbaningrat dan Surya (2015) yang menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan PT.Lianinti Abadi Denpasar, memperoleh hasil beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2009) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya manusia, tidak hanya mengenai bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam menempatkan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan karyawan dalam mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Armstrong (2009) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan sumber daya manusia sebagai harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Sumber daya manusia mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif. Pencapaian tujuan tersebut dapat dilakukan karena ada berbagai sumber daya yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam

sebuah organisasi yaitu untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara optimal demi pencapaian tujuan organisasi.

A. Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Husain Umar (2018:213) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2011:198) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Sementara Hasibuan (2012:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

B. Beban Kerja

Beban kerja menurut Haryono (2014) adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Cohen dalam Sugiyanto (2013:2) Bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa factor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional.

C. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2018:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat

didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Rivai (2016:165) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011:12).

3. METODE

Metode penelitian dalam studi ini melibatkan serangkaian langkah untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data. Berikut adalah penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan:

A. Desain Penelitian:

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data dalam bentuk angka dan statistik untuk memahami hubungan antara variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kinerja.

B. Populasi dan Sampel:

Populasi dalam penelitian ini adalah 62 aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, yaitu sample jenuh yang dimana sampel mewakili jumlah populasi. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 orang aparatur sipil negara

C. Instrumen Pengumpulan Data:

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi 15 pertanyaan terkait Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kinerja. Validitas instrumen diuji untuk memastikan bahwa kuesioner benar-benar mengukur variabel yang diinginkan, sementara reliabilitas diuji untuk memastikan konsistensi jawaban.

D. Teknik Pengumpulan Data:

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Sugiyono (2014:121) metode ini digunakan bila responden jumlahnya besar dapat membaca dengan baik dan dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia.

E. Analisis Data:

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2014) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Uji signifikan simultan (uji-F) uji dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Uji signifikan parsial (uji-t) uji hipotesis t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara individual, signifikan berarti pengaruh yang terjadi berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar varians (variasi perubahan) yang terjadi pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh varians yang terjadi pada variabel independen (X). Nilai koefisien sebesar 1 menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan 100% tepat (sempurna) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari data nilai maksimum, minimum, nilai rata-rata dan standar deviasi setiap variabel. Kriteria data penelitian dikatakan baik jika nilai mean dari setiap indikator lebih besar dari nilai standar deviasinya, sehingga nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan data. Data yang diolah pada penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner terhadap 62 responden pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar.

Tabel Statistik deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std.	Statistic
Beban Kerja Lingkungan Kerja	62	2,50	4,83	3,6183	,06774	,53339
Kepuasan Kerja	62	2,60	5,00	3,9387	,07014	,55230
Valid N (listwise)	62	2,20	4,80	3,4161	,08023	,63173

Sumber: olah data SPSS 24. 2020

Beban kerja diukur menggunakan 3 item indikator dan terdiri dari 5 pernyataan dengan skala likert. Beban kerja pada penelitian ini menunjukkan nilai mean 3,6183 dan nilai standar deviasi 0,53339, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai

mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel beban kerja dalam penelitian ini baik sebagai representasi data.

Lingkungan kerja diukur menggunakan 5 item indikator dan terdiri dari 5 pernyataan dengan skala likert. Lingkungan kerja pada penelitian ini menunjukkan nilai mean 3,9387 dan nilai standar deviasi 0,55230, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini baik sebagai representasi data.

Kepuasan kerja diukur menggunakan 5 item indikator dan terdiri dari 5 pernyataan dengan skala likert. Kepuasan kerja pada penelitian ini menunjukkan nilai mean 3,4161 dan nilai standar deviasi 0,63173, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini baik sebagai representasi data.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,468	,531		,882	,381
Beban Kerja	,260	,147	,220	1,770	,082
Lingkungan Kerja	,509	,142	,445	3,588	,001

Sumber: Hasil olah SPSS 24. 2020

Berdasarkan data pada tabel 16 dapat diketahui nilai koefisien regresi beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) masing-masing sebesar 0,260 (X1) dan 0,509 (X2) dan nilai konstanta sebesar 0,468. Dengan demikian terbentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,468 + 0,260 X_1 + 0,509 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persamaan di atas, konstanta sebesar 0,468 ($a=0,468$) memberi pengertian jika tingkat beban kerja dan lingkungan kerja konstan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kepuasan kerja sebesar 0,468 satuan atau mengalami penambahan sebesar 0,468%
- 2) Koefisien X1 (beban kerja) sebesar 0,260 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% beban kerja, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 26% (dengan asumsi lingkungan kerja konstan)
- 3) Koefisien X2 lingkungan kerja sebesar 0,509 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% lingkungan kerja, maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 50,9% (dengan asumsi beban kerja konstan).

C. Analisis Determinasi

Tabel Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,593 ^a	,351	,329	,51733

Sumber: Hasil olah SPSS 24. 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 35,1% mempunyai arti bahwa variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 35,1% dengan kata lain variabel beban kerja dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 35,1% sedangkan sisanya 64,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

D. Pengujian hipotesis secara bersama-sama (Uji F)

Uji F atau uji Fisher dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Tujuan dari uji F adalah untuk membuktikan secara simultan bahwa semua variabel independen beban kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Berikut hasil analisis regresi dapat diketahui nilai F:

Tabel 7 Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8,554	2	4,277	15,980	,000 ^b
Residual	15,790	59	,268		
Total	24,344	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil olah SPSS 24. 2020

Berdasarkan data pada table 18 (ANOVA) dimana nilai Fhit sebesar 15,980 dan dari Ftab pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas (2:59) yang diperoleh dari $(df=n-k-1)$ ($df=62-2-1=59$) maka diperoleh nilai Ftab = 3,153 yang dihitung menggunakan rumus FINV (5%;2:59).

Oleh karena itu Fhit 15,980 lebih besar dibanding Ftab=3,153 maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha=0,05$) dan tingkat signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja..

E. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan antara masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai t seperti pada tabel berikut:

Tabel Hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,468	,531		,882	,381
Beban Kerja	,260	,147	,220	1,770	,082
Lingkungan Kerja	,509	,142	,445	3,588	,001

Sumber: Hasil olah SPSS 24. 2020

1) Pengaruh Variabel Beban kerja terhadap Kepuasan kerja

H01: $\beta_1 \geq 0$: Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Ha1: $\beta_1 < 0$: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian uji t: Jika:

thitung $\geq$ ttabel, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan tabel 19 dapat dilihat bahwa besarnya thit sebesar 1,770 dan tidak signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,082 lebih besar dari 0,05. Penentuan Hasil pengujian (penerimaan/penolakan H0) dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Nilai ttabel dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (62-1-1=60) untuk pengujian dua pihak adalah 2,000. Nilai ini dapat dicari di Ms Excel dengan perintah rumus =TINV (5%;60) lalu enter.

Oleh karena itu thitung untuk koefisien variabel beban kerja sebesar 1,770 (tanda negatif diabaikan sesuai dengan kriteria) lebih kecil dari ttabel 2,000, maka pada tingkat kekeliruan 5% Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan demikian, pada tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar

2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

H02: $\beta_2 \geq 0$: Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ha2: $\beta_2 < 0$: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengujian uji t:

Jika: nilai thitung $\geq$ ttabel, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa besarnya thitung sebesar 3,588 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$). Nilai signifikansi yang diperoleh 0,001 lebih kecil dari 0,5. Penentuan Hasil pengujian (penerimaan/penolakan H0) dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Nilai ttabel dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (62-1-1=60) untuk pengujian dua pihak adalah 2,000. Nilai ini dapat dicari di Ms Excel dengan perintah rumus =TINV (5%,60) lalu enter.

Oleh karena itu thitung untuk koefisien variabel Lingkungan kerja sebesar 3,588 (tanda negatif diabaikan sesuai dengan kriteria) lebih besar dari ttabel 2,000, maka pada tingkat kekeliruan 5% Ha diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, pada tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur

Sipil Negara pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar

F. Interpretasi Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier ganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1) Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis statistik untuk variabel beban kerja menunjukkan bahwa koefisien regresinya bernilai positif sebesar 0,260. Hasil uji t untuk variabel beban kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,082. Nilai koefisien positif dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien X1 (beban kerja) sebesar 0,260 menyatakan bahwa beban kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar baik, dalam artian ASN tidak tertekan dengan beban pekerjaan yang mereka tanggung. Berdasarkan nilai signifikansinya menunjukkan bahwa walaupun beban kerja baik dan kepuasan kerja tinggi akan tetapi beban kerja tidak signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhanita (2010) yang menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Medical Representatif Kota Kudus, Artinya dalam penelitian Dhanita beban kerja signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2) Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis statistik variabel lingkungan kerja menunjukkan koefisien regresinya bernilai positif sebesar 0,509. Hasil uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai koefisien positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan Koefisien X2 (lingkungan kerja) sebesar 0,509 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1% lingkungan kerja akan menambah kepuasan kerja sebesar 50,9%. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja ASN pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibowo, Musadieq, dan Nurtjahjono (2014) juga mengindikasikan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan, bila lingkungan kerja suatu perusahaan tersebut baik maka kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut tinggi.

3) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji F, $F_{hit} = 15,980$ lebih kecil dibanding $F_{tab} = 3,153$ maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) dan tingkat signifikannya 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan Uji t dapat dilihat bahwa besarnya thitung variabel beban kerja sebesar 1,770 dan signifikan sebesar 0,082 lebih besar dari 0,05. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja memperoleh thitung sebesar 3,588 dengan nilai

signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,5. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar..

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu:

- A. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar. Artinya bahwa setiap bertambahnya beban kerja ASN tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja ASN pada kedinasan tersebut, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
- B. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar. Artinya jika semakin baik lingkungan kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja ASN pada kedinasan tersebut. Penelitian ini juga menghasilkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pada kedinasan tersebut signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
- C. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar.

Berdasarkan nilai R Square sebesar 35,1% yang menunjukkan bahwa variabel dependen hanya mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 35,1% sedangkan sisanya 64,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, penulis menyarankan agar yang terhormat kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar lebih memperhatikan lagi faktor-faktor apa saja yang cenderung akan mempengaruhi kepuasan ASN dalam bekerja. Pada penelitian ini penulis menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan jika setiap lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan ASN dalam bekerja. Sebagai solusinya yaitu dengan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Makassar agar setiap ASN yang bekerja pada kedinasan tersebut merasa puas selama bekerja

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Kosda Karya
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineke Cipta.

- Asdar, M. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEES'WORK SPIRIT AT PT MATAHARI DEPARTMENT STORE Tbk MALL RATU INDAH MAKASSAR. *Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang*, 1(02).
- Armstrong. (2009). *Handbook Of Human Resource Management Praktice*: 11th ed. London: Kogan Page.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Haryono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito. (2018). *Pengelolaan Tentang Kondisi Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veitzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat
- Sihotang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2014), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. (2016). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Umar, Husein. (2018). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jurnal:**
- Dhania 2010. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Medical Representatif kota Kudus".
- Purbaningrat, Surya 2015. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Lianinti Abadi Denpasar".
- Wibowo, Musadieg, Nurtjahjono 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang"