

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan (*Effect of Work Environment and Work Load on Work Satisfaction Employees of Wisma Sehati BSD South Tangerang*)

May Nena Ray Dalena<sup>1</sup>, Syarif Ali<sup>2</sup>, Ediwarman<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta<sup>1,2,3</sup>

[mnr.dalena@upnvj.ac.id](mailto:mnr.dalena@upnvj.ac.id)<sup>1</sup>, [syarif.ali@upnvj.ac.id](mailto:syarif.ali@upnvj.ac.id)<sup>2</sup>, [ediwarman@upnvj.ac.id](mailto:ediwarman@upnvj.ac.id)<sup>3</sup>



## Riwayat Artikel

Diterima pada 4 April 2022

Revisi 1 pada 11 April 2022

Revisi 2 pada 18 April 2022

Revisi 3 pada 20 April 2022

Disetujui pada 28 April 2022

## Abstract

**Purpose:** This research is a research using a quantitative approach which aims to find out and prove the effect of the work environment and workload on the job satisfaction of the employees of Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan branch.

**Research methodology:** The population in this research were 30 employees and the sample used in this research was the same number of 30 people using the saturated sample technique. In collecting data, the data was distributed using an online questionnaire via Google Form. The analytical tool used in this research is SmartPLS 3.3.3 with the analysis technique used is path analysis.

**Limitations:** (1) Limitations in the use of this measurement variable may not fully indicate the causes that also affect employee job satisfaction. (2) In addition, this research is only distributed to employees in one company. (3) And this research took place during the covid-19 pandemic so that it experienced limitations in distributing questionnaires

**Contribution:** (1) This research is expected Wisma Sehati BSD to maintain and improve employee satisfaction by continuously maintaining and improving the quality of a good and comfortable work environment and improving a balanced workload. (2) Expected to be able to explore and implement the insights and knowledge that has been obtained during lectures regarding Human Resource Management that has been obtained while studying at the Management Study Program S1. (3) And also add insight which can then be applied in the management of human resources in the future

**Keywords:** *Work Environment, Workload, Job Satisfaction.*

**How to Cite:** Dalena, M, N, R., Ali, S., Ediwarman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115-136.

## 1. Pendahuluan

Sekarang ini bidang properti menjadi sangat populer bagi dunia bisnis. Perkembangan bisnis properti di Jakarta atau kota-kota besar lainnya terus meningkat. Pada dunia real estate pertumbuhannya sangat signifikan di kalangan masyarakat menengah ke atas. Bisnis properti menjadi sangat berkembang dan kompetitif dengan banyaknya pesaing di bidang yang sama. Perkembangan ini sangat berimbas pada bisnis bahan dasar dalam pembangunan real estate yaitu bisnis bahan bangunan. Para pelaku usaha harus memiliki beberapa strategi yang tepat untuk terus menjadi yang terdepan. Dalam memasarkannya diperlukan sumber daya yang ahli pada bidangnya. Hal ini menjadi tantangan bagi manajemen sumber daya manusia (MSDM), di mana departemen SDM menjadi sumber kesejahteraan pekerja atau karyawan yang bekerja di perusahaan. Kesejahteraan pekerja akan menciptakan kepuasan

dalam diri karyawan dengan begitu karyawan akan memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan dan segala tujuan serta visi misi perusahaan akan tercapai.

Tersedianya manajemen yang baik pada perusahaan merupakan hal yang penting dalam pengelolaan SDM. Manajemen sendiri diartikan sebagai serangkaian proses dari mulai proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja hingga proses pengelolaan tenaga kerja itu sendiri ([Larasati, 2018](#)). Hakikatnya karyawan adalah sumber daya terbesar dalam perusahaan di mana tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memiliki kontribusi besar pada perusahaan. Tak jarang perusahaan harus memikirkan strategi yang tepat untuk karyawan di perusahaan seperti perencanaannya, pengembangannya, dan pengelolaannya. Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan manifestasi dari diri karyawan. Kepuasan kerja dimaksudnya sebagai keadaan baik secara fisik maupun psikis dan lingkungan yang menyebabkan seorang karyawan mengatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah jika tidak ditemukannya perbedaan antara harapan dengan persepsi atas kenyataan ([Indrasari, 2017](#)). Hal ini menunjukkan tingkat harapan seseorang atas pekerjaan terpenuhi secara psikologis.

Wisma Sehati merupakan satu diantara dari sekian banyak perusahaan yang bergerak hingga puluhan tahun dibidang bisnis dagang. Wisma Sehati adalah pelopor pemasok bahan bangunan yang bergerak selama 40 tahun dari tahun 1976. Wisma Sehati sendiri telah memiliki 6 showroom dan 4 hektar gudang. Di mana salah satu showroom yang berada di Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. BSD menjadi ruang pameran keenam Wisma sehati setelah Jakarta, Surabaya, Bandung, dan Semarang.

Tabel 1. Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Di Wisma Sehati Cabang BSD

Variabel	Jumlah Responden
Lingkungan Kerja	7
Beban Kerja	6
Kompensasi	5
Kepemimpinan	1

Menurut hasil pra-survey terhadap salah satu karyawan yang bekerja sebagai *sales consultant*. Responden mengatakan bahwa kepuasan kerja menjadi pandangan masing-masing setiap individu. Namun setiap pekerja memiliki keluhan tersendiri dan perhal tersebut jika ditelaah akan menjadi tolak ukur kepuasan mereka. Responden mengatakan bahwa telah bekerja selama dua tahun dan lamanya bekerja tidak menjadi tolak ukur yang pasti apakah selama bekerja merasa puas atau tidak. Rasa jenuh sering dirasakan responden selama bekerja walaupun dalam kondisi yang berbeda-beda. Menurut Tabel 1 dari keseluruhan responden dengan memberikan kesempatan untuk memilih maksimal tiga pilihan yang peneliti berikan. Hasil kuesioner menyatakan bahwa 7 responden memilih lingkungan kerja menjadi faktor kepuasan kerja sedangkan 6 responden memilih beban kerja sebagai salah satu faktanya.

Tabel 2. Lingkungan Kerja Di Wisma Sehati Cabang BSD

Pernyataan	Puas	Kurang Puas	Target
Perlengkapan kantor	90%	10%	100%
Fasilitas penunjang (Toilet, Parkir, Kantin)	40%	60%	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Dari Tabel 3 menunjukkan rasa puas terhadap perlengkapan kantor dengan 90% responden memilih puas namun ada yang memilih kurang puas terhadap perlengkapan kantor yang tersedia sebanyak 10% responden memilih kurang puas. Sebagian responden memilih fasilitas penunjang belum tersedia dengan maksimal dengan presentasi responden memilih kurang puas sebesar 60%. Didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada HRD Wisma Sehati Cabang BSD mengatakan bahwa toilet sudah pasti tersedia dan kondisinya nyaman, serta tempat parkir yang tersedia juga luas. Namun fasilitas lain seperti kantin dan tempat istirahat bagi karyawan tidak tersedia. Terkait kantin biasanya karyawan akan membeli di luar kawasan atau melauipesan antar seperti Gofood atau Grabfood.

Tabel 3. Beban Kerja Di Wisma Sehati Cabang BSD

Pernyataan	Iya	Tidak	Target
Target yang diraih di tempat kerja terlalu tinggi	70%	30%	100%
Jam kerja yang terlalu berat	70%	30%	100%
Mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari	80%	20%	100%
Kelelahan dalam bekerja	80%	20%	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Dari hasil pra-survey, menunjukan target pekerjaan, jam kerja, dan banyaknya tugas yang diberikan perusahaan terlalu tinggi mendapat respon yang mendominasi dengan menunjukan kebenaran akan pernyataan yang diberikan peneliti dengan didukung pernyataan bahwa, hal tersebut menyebabkan kelelahan dalam bekerja dengan respon yang mendominasi. Diduga dari hasil pra-survey mengenai beban kerja karyawan di Wisma Sehati menunjukan akan kurangnya kepuasan karyawan akibat beban kerja yang tinggi. Didukung dengan hasil wawancara singkat secara tertutup terhadap HRD Wisma Sehati Cabang BDS, mengatakan bahwa jam kerja perusahaan di hari senin hingga sabtu dari pukul 09.30-16.30, untuk hari minggu dan tanggal merah dari pukul 10.00-15-00 serta hari libur hanya diberikan satu kali dalam seminggu secara bergantian.

Menurut penelitian dari [\(Yo & Surya, 2015\)](#) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja apabila beban kerja naik, tingkat kepuasan akan turun. Menurut penelitian sebelumnya dari [\(Maniar, 2017\)](#) dimana hasil riset membuktikan lingkungan kerja berdampak positif dan berhubungan secara signifikan terkait kepuasan kerja serta dalam parsial tidak mempengaruhi antara beban kerja atas kepuasan kerja. Sebaliknya secara simultan lingkungan kerja serta beban kerja tidak mempengaruhi atas kepuasan kerja. Berbeda menurut [\(Wongkar, Sepang, & Loindong, 2018\)](#) mengatakan jika area kerja secara signifikan tidak mempengaruhi kepuasan kerja atas karyawan. Dalam riset yang dikerjakan oleh [\(Malino, 2020\)](#) menunjukan bahwa beban kerja membuktikan hasil positif serta signifikan pada kepuasan kerja.

Dari fenomena pada objek Wisma Sehati Cabang BSD Tangerang Selatan tersebut terkait keseluruhan karyawan dengan kepuasan kerja pada perusahaan, serta permasalahan dan adanya pemicu munculnya masalah tersebut yang telah dijabarkan di atas, maka hal tersebut dijadikan latar belakang penelitian ini dan kemudian didukung dengan adanya gap research dari penelitian terdahulu. Sehingga peneliti ingin mengangkat sebuah judul penelitian yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Wisma Sehati Cabang Bumi Serpong Damai (BSD) Tangerang Selatan”.

## 2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

### *Teori Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang apa pada diri karyawan dalam bekerja atas apa yang dihapkan. Menurut [\(Ratnasari, 2020\)](#) kepuasan kerja diartikan bahwa kepuasan kerja seorang

karyawan tergantung dengan perbedaan antara harapan, kebutuhan serta nilai yang seharusnya dengan segala persepsinya yang diperoleh karyawan tersebut pada pekerjaannya.

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah tindakan yang menyangkut perilaku seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan akan merasa nyaman. Menurut ([Adamy, 2016](#)) karyawan yang merasa puas adalah tanda bahwa organisasi atau perusahaan telah dijalankan dengan baik serta menunjukkan hasil pekerjaan yang berhasil. Kepuasan kerja adalah kunci dari kesejahteraan serta aspek penting dari hasil pekerja atau karyawan yang berkualitas.

Kepuasan kerja sendiri dasarnya perihail yang bersifat individu. Setiap individu mempunyai level kepuasan yang tidak sama tergantung bagaimana sistem nilai yang menjadi dasar dari masing-masing individu. Semakin tinggi sudut pandang pekerjaan sesuai dengan harapan pekerja/karyawan akan semakin besar pula tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan dalam individu itu sendiri. Menurut Luthans 1995 dalam ([Adamy, 2016](#)) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional dalam setiap individu yang merasa puas dengan pengalaman kerja dan penilaiannya. Dimana kepuasan kerja merupakan persepsi tentang keefektifan pekerjaan dalam memberi kontribusi yang berarti.

Ada empat teori kepuasan kerja yang dijabarkan ([Kawiana, 2020](#)) : (1) Disagreement Theory. Dimana dalam teori kepuasan kerja pekerja memperhitungkan perbedaan antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Tentang perbedaan antara apa yang seseorang pikir akan di diharapkan dan apa yang akan dicapai.. (2) Equity Theory (Teori Keadilan) Teori ini menjelaskan bahwa pekerja merasa puas, dengan atau tanpa keadilan, dalam kondisi kerja mereka. Menurut teori ini, elemen utama dari teori ini adalah input dan konsekuensi dari keadilan serta ketidakadilan. Input adalah elemen nilai bagi karyawan yang dapat mendukung pekerjaannya, yaitu terkait tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah tugas, dan peralatan yang digunakan dalam pekerjaan itu. Hasilnya adalah gaji, upah, lambang, status, reward, kesempatan untuk sukses, dan banyak lagi yang menurut karyawan berharga dalam pekerjaan mereka. Dalam teori ini, menjelaskan setiap pekerja akan membandingkan proporsi input dengan hasil lainnya. Karyawan akan merasa puas jika perbandingan tersebut dianggap cukup seimbang. (3) Two Factor Theory (Teori Dua Faktor) Dalam teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah perihail yang berbeda. Teori ini membentuk karakteristik pekerjaan pada dua kelompok: kepuasan (motivasi) dan ketidakpuasan. Kepuasan adalah sumber atau situasi penting dari kepuasan kerja, seperti pekerjaan yang menarik dan bermanfaat, potensi keberhasilan, penghargaan dan peluang promosi. Memuaskan faktor-faktor ini mengarah pada kepuasan. (4) Teori Kepuasan Kebutuhan. Menurut teori pemenuhan kebutuhan, kepuasan kerja karyawan tergantung pada apakah kebutuhan mereka terpenuhi. Karyawan senang ketika memperoleh apa yang mereka butuhkan. Semakin banyak kebutuhan karyawan terpenuhi, semakin puas karyawan tersebut. Sebaliknya, jika kebutuhan seorang karyawan tidak terpenuhi, maka karyawan tersebut semakin merasa kurang puas.

Dari teori yang dijelaskan diatas, dapat di sintesakan bahwa kepuasan kerja merupakan kesan yang dirasakan pada pribadi seorang pekerja atau pegawai yang mencurahkan bahwa dirinya merasa puas pada pekerjaan yang dijalani. Kepuasan terjadi saat apa yang diharapkan sesuai dengan kenyataannya atau ekspektasi. Menurut Luthans dalam ([Adamy, 2016](#)) Kepuasan kerja diukur melalui indikator seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja***

Menurut Nitisemito dalam ([Wijaya, 2017](#)) , lingkungan kerja berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pekerja dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut diantaranya lingkungan fisik dan non-fisik. Dalam buku *Concept & Indicator Human Resourch Management For Management Research* ([Afandi, 2016](#)) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan untuk dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan mendatangkan hasil yang terbaik dalam pekerjaan serta menugaskan karyawan untuk memperkuat peran mereka dalam perusahaan.

Fenomena yang terdapat pada pendahuluan diperkuat dengan teori pemenuhan kebutuhan ([Kawiana, 2020](#)) di mana dijelaskan bahwa pekerja merasa puas jika mendapat kepuasan yang diharapkan di mana terpenuhinya kebutuhan pekerja. Segala kebutuhan karyawan menjadi bagian dari lingkup lingkungan kerja, maka terpenuhinya peralatan, fasilitas yang tersedia, akses transportasi, keamanan, serta hubungan menjadi tolak ukur kepuasan dalam bekerja seorang karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ([Muhammad Riza, 2018](#)), ([Tumboimbela, 2018](#)), ([Munandar, 2018](#)), ([Anasi, 2020](#)) dan ([Al Sabei & dkk, 2020](#)) dimana dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan ([Fitriani, 2021](#)) di mana hasilnya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian sebelumnya dari ([Maniar, 2017](#)) dimana hasil riset membuktikan lingkungan kerja berdampak positif dan berhubungan secara signifikan terkait kepuasan kerja. Lingkungan kerja menjadi faktor dalam kepuasan kerja karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja dari seorang karyawan. maka perlunya tindakan manajemen dari perusahaan dalam terus meningkatkan lingkungan kerja yang baik sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan pekerja dalam bekerja. Menurut Siagian dalam ([Sihaloho & Siregar, 2019](#)) Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu Lingkungan kerja fisik dapat diukur melalui indikator seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkut, dan dimensi lingkungan kerja non-fisik dapat diukur melalui indikator hubungan rekan kerja, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan teori pemenuhan kebutuhan yang dibangaun peneliti dimana sebamkin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja serta indikator yang disusun, dapat dirumuskan hipotesis :

H1 : Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasana kerja karyawan

### ***Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan***

Menurut Everly dkk, dalam ([Putra & Prihatsanti, 2016](#)) beban kerja merupakan keadaan dimana seorang pekerja sedang mengerjakan tugas yang perlu dikerjakan tepat waktu. Beban kerja merupakan jumlah proses maupun aktivitas perlu diselesaikan oleh pekerja pada waktu tertentu. Jika pekerja dapat melakukan dan beradaptasi terhadap tugas tertentu, itu bukan beban kerja. Namun, jika seorang pekerja gagal, tugas serta aktivitas membentuk beban kerja ([Vanchapo, 2020](#)).

Menurut Permendagri No. 12/2008 bahwa Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus dilakukan oleh posisi / unit organisasi serta merupakan produk dari beban kerja dan waktu. Beban kerja terjadi saat volume pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan waktu kerja dan akibatnya akan kelelahan pada diri pekerja. Menurut Tarwaka dalam ([Zetli, 2019](#)) Beban kerja dapat dipahami sebagai perbedaan kapasitas maupun kapabilitas pekerjaan dan tuntutan atau desakan pekerjaan yang dihadapi pekerjaan tersebut.

Tenaga kerja manusia diciptakan oleh dua karakteristik, mental serta fisik, masing-masing dengan tingkat pengaruh yang berbeda. Menurut ([Zetli, 2019](#)) Jika beban terlalu tinggi, kelebihan energi akan digunakan untuk pekerjaan fisik dan "over stress" akan terjadi untuk pekerjaan mental. Sebaliknya, jika beban terlalu rendah, seseorang akan bosan dengan pekerjaan serta kejenuhan atau "under stress". Oleh karena itu, perlu diupayakan untuk mencapai tingkat ketahanan beban yang optimal antara dua batas, yang jelas akan berbeda dari orang ke orang.

Fenomena dalam penelitian ini diperkuat oleh teori keseimbangan (Equity Theory) ([Kawiana, 2020](#)) dimana dijelaskan bahwa komponen utama dalam teori keseimbangan adalah input, hasil, dan keseimbangan itu sendiri. Dimana input merupakan faktor yang dianggap mendukung pekerjaan seperti jumlah tugas maupun kemampuan akan pekerjaan itu tersendiri, sedangkan hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai yang diperoleh dari pekerjaan seperti gaji atau upah, status, penghargaan maupun kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Hal ini menjelaskan bagaimana beban pekerjaan sebanding dengan hasil yang diperoleh akan mencapai kepuasan kerja karyawan.



Penelitian ini sejalan dengan ([Muhammad Riza, 2018](#)), ([Munandar, 2018](#)) dan ([Tentama, 2019](#)) di mana menyatakan variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam riset yang dikerjakan oleh ([Malino, 2020](#)) menunjukkan bahwa beban kerja membuktikan hasil positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Menurut penelitian dari ([Yo & Surya, 2015](#)) dan ([Koesomowidjojo, 2017](#)) Beban kerja dapat diukur melalui indikator seperti kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan target yang harus dicapai.

Berdasarkan teori keseimbangan yang dibangun peneliti dimana keseimbangan beban kerja dengan volume kerja serta hasil yang diterima akan meningkatkan kepuasan kerja serta indikator yang disusun, dapat dirumuskan hipotesis :

H2 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### **3. Metode penelitian**

#### ***Penentuan Populasi Dan Sampel***

##### *Populasi Penelitian*

Menurut ([Riyanto, 2020](#)) populasi merupakan kaitan dari seluruh kelompok, orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian penelitian. Dari pemahaman mengenai populasi tersebut, pada penelitian ini memiliki populasi yaitu Pekerja Karyawan di Wisma Sehati Cabang BSD yakni sebanyak 30 orang.

##### *Sampel Penelitian*

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan serta sifat-sifat yang ada dalam populasi tersebut ([Agung, 2012](#)). Sampel adalah sebagian yang mewakili keseluruhan populasi yang dicacah. Sampel adalah bagian populasi yang menggunakan metode perolehan tertentu serta memiliki ciri-ciri tertentu dimana mewakili seluruh populasi.. Pada penelitian karena jumlah populasi dinilai ideal untuk dijadikan sampel, maka peneliti akan menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel yang disebut dengan sampel jenuh ([Sugiyono, 2019](#)). Sampel jenuh digunakan untuk meminimalisir kesalahan dalam generalisasi. Maka, penelitian ini sampelnya berjumlah 30 responden.

#### ***Teknik Pengumpulan Data***

##### *Jenis Data*

##### *Sumber Data Primer*

Ketika pengumpulan data, itu dibagi menjadi dua sumber data, data primer serta data sekunder. Data primer adalah data yang pengumpulannya secara langsung dalam menjawab pertanyaan dan tujuan dilakukannya survei ([Hermawan & Yusran, 2017](#)). Dalam kata lain, sumber data primer adalah data yang didapatkan dalam melakukan penelitian bukan dari perantara. Sumber data primer pada penelitian ini yaitu kuesioner yang diberikan kepada karyawan Wisma Sehati Cabang BSD.

##### *Sumber Data Sekunder*

Data sekunder berisi data historis terstruktur tentang variabel yang sebelumnya dikumpulkan dan dikumpulkan oleh entitas lain. Data sekunder merupakan data yang telah jadi sehingga peneliti selanjutnya tidak memerlukan pengolahan data kembali. Sumber data sekunder sendiri didapatkan dari dalam perusahaan, internet website, kepustakaan, ataupun dari badan atau perusahaan yang memang menyajikan data sekunder dan lainnya. Menurut ([Hermawan & Yusran, 2017](#)) Data sekunder adalah struktur historis data yang terkait dengan variabel yang dieksekusi sebelumnya yang dikumpulkan oleh objek lain. Data sekunder bisa dianggap sebagai cara untuk mendukung data primer saat melakukan penelitian.

##### *Pengumpulan Data*

##### *Kuesioner Atau Angket*

Kuesioner merupakan sarana pengumpulan data melalui cara mengajukan atau secara tidak langsung mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dikerjakan oleh seorang peneliti dengan menghadirkan serangkaian pertanyaan maupun pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh responden. ([Agung, 2012](#)). Pendapat lainnya mengatakan

kuesioner biasanya dirancang untuk menyatukan keseluruhan data kuantitatif yang dapat diproses secara pribadi, serta didistribusikan secara elektronik, maupun dikirimkan kepada narasumber. (Sekaran & Bougie, 2016, hal. 143). Dalam penelitian ini, kuesioner akan diajukan kepada karyawan Wisma Sehati Cabang BSD melalui google form. Jenis kuesioner yang akan digunakan yaitu kuesioner bersifat tertutup dimana daftar pertanyaan dan pernyataan sudah disediakan beserta jawabannya, dan responden hanya diperbolehkan untuk memilih satu jawaban yang telah tersedia oleh peneliti. Kuesioner pada penelitian ini akan digunakannya skala likert.

Tabel 4. Skala Likert

Bobot	Penilaian	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	RR	Ragu-Ragu	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah (2021)

### Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data serta meninjau bahan-bahan terdapat kaitannya dengan permasalahan yang diteliti dari sebagian sumber bacaan yang berupa. (Rukajat, 2018, hal. 96) mengemukakan Studi kepustakaan menunjukkan bahwa cara ini sering digunakan untuk mengumpulkan informasi teoritis secara sistematis mencari informasi tercatat dari berbagai ahli yang dapat memperluas wawasan refleksi.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji ini ditujukan untuk mengukur keabsahan suatu data maupun kuesioner. Validitas adalah pengukuran mengenai ketepatan atau kecermatan instrument. Instrumen mampu dikatakan valid jika instrumen tersebut mampu mengukur dengan perihai telah diinginkan. Hasil validitas instrument tersebut akan mengukur seberapa besar data telah terkumpul tidak berbeda dengan gambaran validitas yang diharapkan. Model pengukuran dinilai dengan menggunakan reliabilitas dan validitas. Terdapat beberapa tahapan yang dilakukan dengan uji validitas yaitu Convergent validity, Average Variance Extraed (AVE), dan Discriminant Validity. Selain validasi, pengukuran model dapat dilakukan untuk memverifikasi reliabilitas. Uji reliabilitas dikerjakan untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan keakuratan instrumen dalam struktur pengukuran.. Untuk mengukur reliabilitas dalam PLS-SEM menggunakan program SmartPLS dilakukan menggunakan dua cara diantaranya dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability apabila di atas > 0,70 maka keseluruhan konstruk dikatakan sangat baik maka dapat disimpulkan jika semua indikator konstruk telah reliabel atau uji reliabilitas diterima.

#### Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari analisis data yang menjelaskan suatu fakta tertentu. Statistik Deskriptif adalah statistik yang menyajikan data (ukuran-ukuran) dari data sampel, seperti untuk mengetahui nilai rata-rata (mean), data berskala, median (nilai tengah), data ordinal, serta modus data nominal dan simpangan baku (Hermawan & Yusran, 2017, hal. 142). Penelitian ini menggunakan skala ordinal atau peringkat jawaban responden melalui skala likert. Dimana akan dihitung nilai indeks untuk mengukur jawaban responden setiap variabel yang diteliti. Dibawah ini dijelaksn tabel peringkat jawaban responden:

Tabel 5. Nilai Indeks

Skala Likert	Variabel Y	Variabel X
1	Sangat Setuju	Sangat Setuju
2	Setuju	Setuju
3	Ragu-Ragu	Ragu-Ragu
4	Tidak Setuju	Tidak Setuju

5	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
---	---------------------	---------------------

Sumber: Data diolah (2021)

Perhitungan indeks jawaban dari responden menggunakan rumus yaitu sebagai berikut :

$$\frac{((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5))}{5}$$

Keterangan :

F1 adalah frekuensi responden menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden menjawab 5

Hitungan pada rumus diatas lalu diinterpretasikan menggunakan three box method. Cara ini bertujuan mengetahui rentang interpretasi rendah, sedang, hingga tinggi dengan dilakukan beberapa rumus dari nilai indeks rendah dan tinggi. Nilai rentang yang dijabarkan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Responden} \times \text{Rentang nilai rendah}}{5} = \frac{30 \times 1}{5} = 6$$

$$\frac{\text{Responden} \times \text{Rentang nilai tinggi}}{5} = \frac{30 \times 5}{5} = 30$$

$$\frac{\text{Batas nilai indeks tertinggi} - \text{Batas nilai indeks terendah}}{3} = \frac{30 - 6}{3} = 8$$

Maka hasil dari perhitungan nilai indeks diatas, dapat disimpulkan dalam tabel interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

Tabel 6. Interpretasi Nilai Indeks

Nilai Indeks	Interpretasi
6 – 14	Rendah
14,1 – 22	Sedang
22,1 - 30	Tinggi

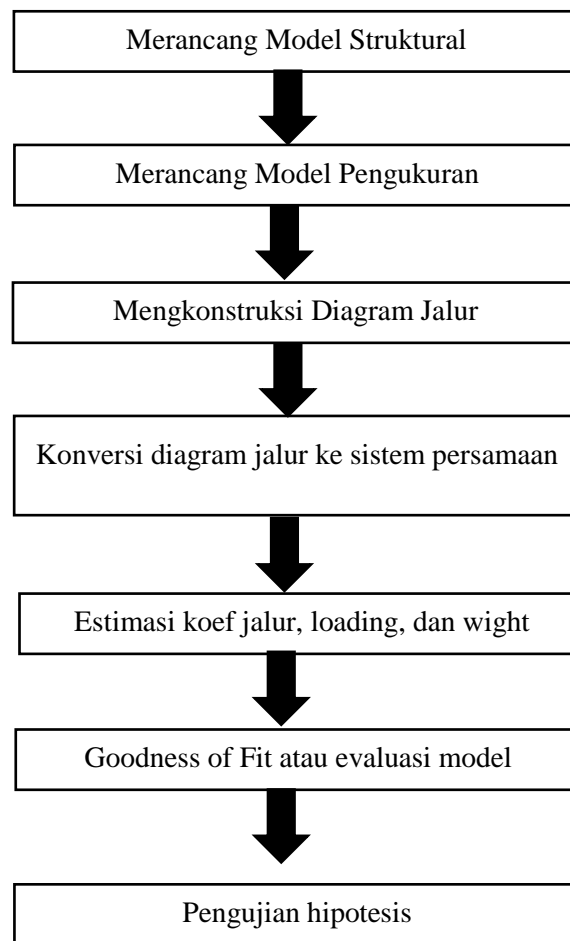
Sumber: Data diolah (2021)

#### Uji Model PLS

PLS (portial least square) termasuk dalam prosedur yang termasuk dalam bagian prosedur regresi. Prosedur regresi PLS digunakan agar memperkirakan estimasi kuadrat dari model regresi parsial atau yang disebut prediksi struktur laten. PLS merupakan metode peramalan yang sering menjadi alternatif pada regresi kuadrat terkecil (OLS), ketergantungan biasa, atau pemodelan persamaan struktural (SEM). Selain itu, PLS digunakan ketika beberapa variabel independen sangat berkorelasi maupun ketika jumlah variabel melebihi jumlah kasus. PLS menggabungkan fungsi analisis komponen utama serta regresi berganda. Digunakannya dua langkah dalam prosedur penggunaan PLS. Pertama, menggunakan pemberian faktor laten untuk menjelaskan beberapa kovarian antara variabel bebas dengan terikat. Kedua, kemungkinan nilai dari variabel tergantung pada penggunaan dekomposisi variabel bebas ([Sarwono & Narimawati, 2015](#), hal. 1-2). Menurut Wold dalam ([Noor, 2014](#)) PLS adalah metode analisis powerfull karena tidak berdasarkan banyak asumsi.

Menurut ([Noor, 2014](#)) Analisis data serta pemodelan persamaan struktural menggunakan software SmartPLS dengan langkah-langkah sebagai berikut:





Gambar 1. Langkah Langkah PLS

- a. Langkah Pertama: Merancang Model Struktural (inner model).  
Inner model menggambarkan korelasi antara variabel laten berdasarkan teori substantive. Pada langkah ini, peneliti membangun model hubungan antar konstruk. Konstruk (variabel laten) yaitu X1, X2 serta Y dimana variabel ekstrinsik yaitu X1 dan X2 serta variabel intrinsik yaitu Y.
- b. Langkah Kedua: Merancang Model Pengukuran (outer model)  
Outer model didefinisikan bagaimana setiap indikator berkorelasi terhadap variabel laten. Pada langkah ini, peneliti mengidentifikasi hubungan antara struktur laten dengan indikator reflektif atau formatifnya.
- c. Langkah Ketiga: Mengkonstruksi Diagram Jalur  
Fungsi dari membuat peta jalur yaitu untuk memvisualisasikan korelasi antara metrik serta variabel laten dan antara variabel laten agar memudahkan peneliti untuk melihat keseluruhan model.
- d. Langkah Keempat: Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan
- e. Langkah Kelima: Estimasi Koefisien Jalur, Loading, dan Weigh  
Model pendugaan parameter PLS (estimator) adalah cara kuadrat terkecil. Pada tahap ini, proses pemodelan estimasi memiliki tiga grafik pembobotan: grafik pembobotan faktor, grafik pembobotan centroid, dan grafik pembobotan baris ISL.
- f. Langkah Keenam: Goodness of Fit atau evaluasi model  
Pengukuran Goodness of fit menggunakan variabel dependen laten R2 dengan interpretasi regresi yang sama. Kecocokan Q2 yang diprediksi dengan model struktural untuk mengukur kualitas pengamatan yang dihasilkan pada model serta estimasi parameternya. Goodness of fit termasuk evaluasi model.
- g. Langkah Ketujuh: Pengujian hipotesis dan interpretasi.  
Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode resampling bootstrapping. Statistik pengujian yang digunakan yaitu uji t.

### Uji hipotesis

Uji hipotesis melihat nilai hitung koefisien jalur dengan uji t dari inner model. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Statistik pengujian yang digunakan yaitu uji T dan R-Square. Penerapan cara resampling memungkinkan penerapan data yang terdistribusi secara bebas tanpa mengasumsikan distribusi normal.

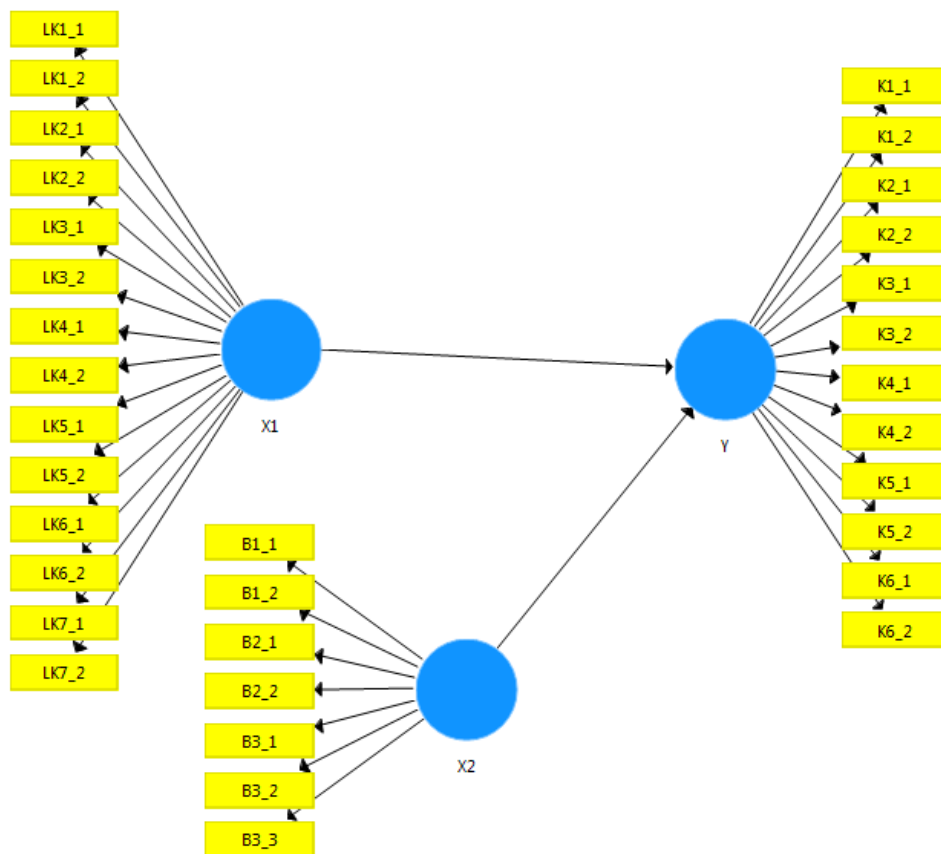
### Uji T

Hipotesis diterima jika T-statistik > T tabel 1,96 ( $\alpha 5\%$ ), hipotesis dianggap dapat diterima. Artinya, jika T statistik untuk setiap hipotesis > T tabel, maka diterima atau terbukti.

### Uji R-Square

Dalam mengukur model struktural terlebih menilai koefisien determinasi setiap variabel laten bersifat intrinsik sebagai daya prediksi model struktural. Perubahan nilai R Square bisa digunakan dalam menjelaskan variabel laten eksogen dalam mempengaruhi variabel intrinsik. Nilai R Square 0,75 dikatakan bahwa model kuat, nilai 0,50 moderate dan 0,25 bahwa model lemah ([Ghozali & Latan, 2015](#)).

### Model Penelitian



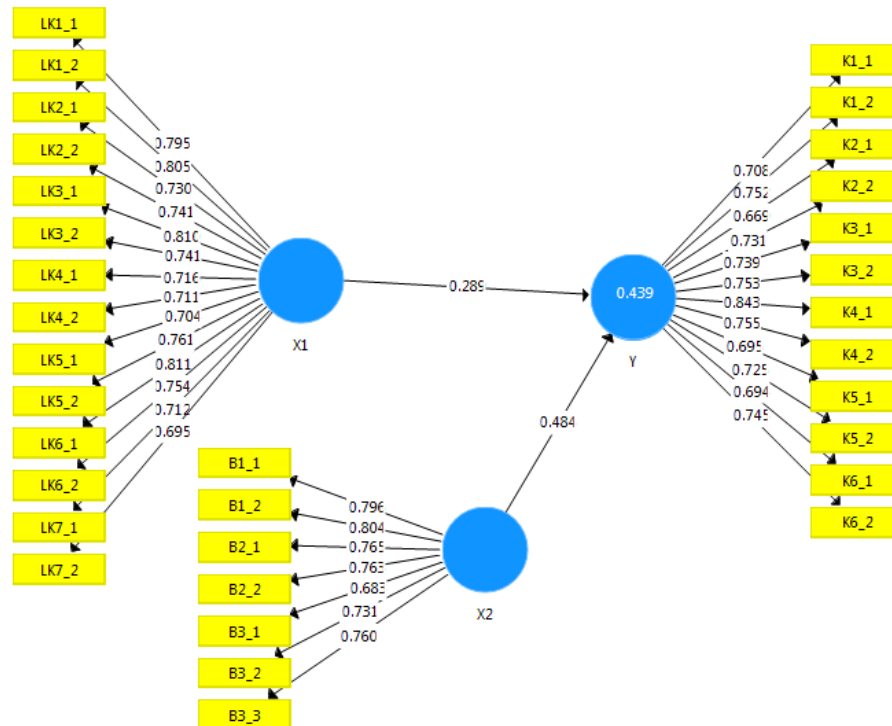
Gambar 2. Model Penelitian

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### *Uji Hipotesis dan Analisis Model PLS*

##### *Model Pengukuran (Outer Model)*

Model ini akan menspesifikasikan kaitan masing-masing variabel beserta indikator-nya. Maka pada Outer model perlu diuji adalah nilai dari loading factor atau outer loading setiap indikator pernyataan atas konstruk (variabel) kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Hasil olah data dari Software SmartPLS 3.3.3 menampilkan bentuk dari path diagram dibawah :

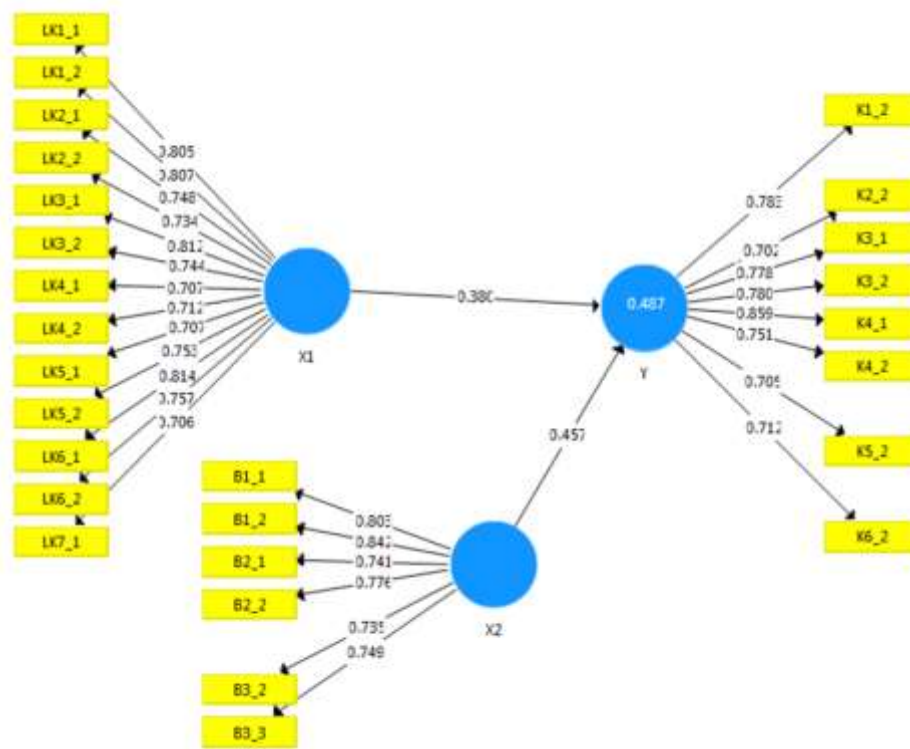


Gambar 3. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Berdasarkan gambar 4 hasil dari convergent validity merupakan hasil yang didapatkan dari indikator pengukuran yang sesuai dengan adanya korelasi antara nilai item pernyataan terhadap variabel. Pernyataan dinyatakan valid dan reliabel jika variabel tersebut memiliki nilai korelasi diatas 0,7. Maka setiap butir pernyataan yang memiliki nilai <0,7 akan dihilangkan atau tidak dilibatkan untuk pengujian pada tahap selanjutnya.

Pada indikator kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja masih ada beberapa pernyataan yang memiliki nilai <0,7 diantaranya, kepuasan kerja pada indikator pernyataan K2\_1 pernyataan “Gaji dibayarkan tepat waktu” dengan nilai 0,669, K5\_1 pernyataan “Pembagian kelompok kerja sesuai dengan keterampilan saya” dengan nilai 0,695, dan K6\_1 pernyataan “Lingkungan bising” dengan nilai 0,694, namun setelah dihilangkan K1\_1 pernyataan “Saya puas dengan variasi pekerjaan yang saya lakukan” memiliki nilai 0,6 maka ada empat pernyataan dari 4 indikator kepuasan kerja dihilangkan. Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja pada indikator pernyataan LK7\_2 pernyataan “Bekerja secara individualis” dengan nilai 0,695 maka akan dihilangkan untuk tidak diikuti pada perhitungan selanjutnya. Untuk variabel beban kerja pada B3\_1 pernyataan “Capaian target yang tinggi” dengan nilai 0,683 maka akan dihilangkan juga untuk tidak diikutsertakan pada perhitungan selanjutnya. Maka enam pernyataan tersebut tidak dapat disertakan dalam perhitungan karena tidak memenuhi standar nilai dari convergent validity.

Selanjutnya setelah indikator pernyataan K1\_1, K2\_1, K5\_1, K6\_1, LK7\_2, dan B3\_1 dihilangkan, perlu dilakukan reestimasi hingga diperoleh hasil pada gambar berikut:



Gambar 4. Reestimasi Model Pengukuran

Setelah melakukan penghapusan terhadap indikator pernyataan yang telah dijelaskan sebelumnya diperoleh hasil pada tiap-tiap indikator pernyataan telah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Maka kesimpulannya, pengukuran outer model ini telah berhasil dan syarat terpenuhi ( $> 0,7$ ) maka pengujian data ini dapat dilanjutkan.

#### Uji Validitas

Pengujian validitas dipergunakan dalam mengukur mengenai ketepatan, keabsahan maupun kecermatan instrumen. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas dengan menggunakan SmartPLS:

#### Convergent validity

Validasi konvergensi menggunakan outer loading maupun loading factor. Jika nilai loading factor  $> 0,7$  maka indikator tersebut dinyatakan memenuhi validitas konvergensi kategori validasi. Berikut ini adalah nilai loading factor untuk setiap indeks variabel :

Tabel 7. Convergent Validity

Variabel	Pernyataan	Outer loading
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan berat	0,783
	Gaji sesuai standar	0,702
	Promosi secara subjektif	0,778
	Kesempatan berkarir	0,780
	Pimpinan pasif memberi tanggapan	0,859
	Pimpinan pasif pengawasan langsung	0,751
	Kerja tim terbangun	0,705
	Ruang kerja luas	0,712
	Bangunan aman	0,805
	Ada standar keselamatan kerja	0,807
Lingkungan Kerja (X1)	Peralatan memadai	0,748

<b>Beban Kerja (X2)</b>	Alat kesehatan dan keselamatan memadai	0,734
	Ruang istirahat di luar area	0,812
	Kantin diluar area	0,744
	Tersedia transportasi umum	0,707
	Akses transportasi jauh	0,712
	Hubungan antar rekan baik	0,707
	Kerjasama dengan setiap rekan	0,753
	Hubungan dengan atasan baik	0,814
	Atasan pasif membimbing	0,757
	Ada kerjasama antar tim	0,706
	Jobdesc sesuai keterampilan	0,803
	Paham akan tugas	0,842
	Jam kerja berat	0,741
	Waktu kerja sesuai SOP	0,776
	Waktu dan volume kerja berat sebelah	0,735
	Volume pekerjaan besar	0,749

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel hasil, dapat diketahui bahwa setiap pernyataan indikator mewakili setiap variabel penelitian mempunyai nilai Outer loading > 0,7. Hasil di atas menyatakan bahwa tidak ada pernyataan variabel dengan nilai loading factor kurang dari 0,7, maka semua indikator yang dipublikasikan layak dan valid untuk penelitian sehingga dapat dilakukan analisis yang lebih mendalam.

#### *Discriminant Validity*

Hasil uji validitas diskriminan menggunakan *cross loading*. Jika nilai indikator *cross loading* untuk variabel tersebut paling besar relatif terhadap variabel lainnya, maka indikator tersebut dinyatakan diskriminan. Di bawah ini adalah nilai *cross loading* untuk setiap indikator:

Tabel 8. *Discriminan Validity*

Pernyataan Indikator	Variabel		
	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Beban Kerja
Pekerjaan berat	0,783	0,297	0,488
Gaji sesuai standar	0,702	0,226	0,288
Promosi secara subjektif	0,778	0,673	0,380
Kesempatan berkarir	0,780	0,458	0,340
Pimpinan pasif memberi tanggapan	0,859	0,587	0,714
Pimpinan pasif pengawasan langsung	0,751	0,381	0,463
Kerja tim terbangun	0,705	0,199	0,425
Ruang kerja luas	0,712	0,319	0,411
Bangunan aman	0,523	0,805	0,358
Ada standar keselamatan kerja	0,251	0,807	0,202
Peralatan memadai	0,334	0,748	0,125
Alat kesehatan	0,442	0,734	0,284



dan keselamatan memadai			
Ruang istirahat di luar area	0,493	0,812	0,285
Kantin diluar area	0,366	0,744	0,169
Tersedia transportasi umum	0,406	0,707	0,362
Akses transportasi jauh	0,403	0,712	0,288
Hubungan antar rekan baik	0,296	0,707	0,069
Kerjasama dengan setiap rekan	0,470	0,753	0,491
Hubungan dengan atasan baik	0,454	0,814	0,406
Atasan pasif membimbing	0,484	0,757	0,193
Ada kerjasama antar tim	0,350	0,706	0,391
Jobdesc sesuai keterampilan	0,563	0,252	0,803
Paham akan tugas	0,534	0,266	0,842
Jam kerja berat	0,490	0,442	0,741
Waktu kerja sesuai SOP	0,465	0,236	0,776
Waktu dan volume kerja berat sebelah	0,318	0,264	0,735
Volume pekerjaan besar	0,341	0,352	0,749

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel hasil, kita lihat bahwa setiap indeks variabel diteliti mempunyai *cross loading* maksimum pada variabel dibentuknya jika dibandingkan nilai variabel lainnya. Berdasarkan hasil, terkait indikator pada penelitian mempunyai nilai diskriminan yang sangat baik dalam membentuk setiap variabel..

Selain nilai *cross loading*, nilai diskriminan juga dapat ditemukan dengan nilai Average Varian Extracted (AVE) untuk setiap metrik. dengan nilai AVE >0,5 untuk model dikategorikan valid.

Tabel 9. AVE

Variabel	AVE
Kepuasan kerja	0,578
Lingkungan kerja	0,571
Beban kerja	0,601

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai AVE variabel kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan beban kerja > 0,5. Maka dari itu, dapat dikatakan jika setiap variabel mempunyai nilai diskriminan yang sesuai. Artinya ketiga variabel tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan keakuratan perangkat saat mengukur konfigurasi.. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang telah peneliti uji dengan menggunakan SmartPLS:

### *Composite Reliability*

*Composite Reliability* merupakan bagian untuk memeriksa nilai keyakinan pernyataan untuk setiap indeks variabel. Jika nilai kepercayaan gabungan variabel  $> 0,7$ , maka variabel dapat dikatakan memenuhi kepercayaan gabungan. Di bawah ini merupakan nilai *Composite Reliability* untuk setiap variabel terdapat pada penelitian:

Tabel 10. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite reliability</i>
Kepuasan kerja	0,916
Lingkungan kerja	0,945
Beban kerja	0,900

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel, terlihat jika *Composite Reliability* untuk keseluruhan variabel penelitian adalah  $> 0,7$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel telah mencapai tingkat kepercayaan komposit, maka dapat dinyatakan apabila seluruh variabel mempunyai tingkat kepercayaan tinggi.

### *Cronbach Alpha*

Pengujian yang tidak konsisten dapat ditingkatkan dengan *Cronbach alpha*. apabila *cronbach's alpha* variabel  $> 0,7$ , maka dapat dikatakan reliabel ataupun memuaskan *cronbach's alpha*. Di bawah ini adalah alpha Cronbach untuk setiap variabel:

Tabel 11. *Cornbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>
Kepuasan kerja	0,897
Lingkungan kerja	0,937
Beban kerja	0,869

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel, terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk setiap variabel pencarian adalah  $> 0,7$ . Oleh karena itu, hasil ini dapat menunjukkan bahwa setiap variabel pencarian telah mencapai *cronbach's alpha*, dan kita dapat menyimpulkan bahwa semua variabel dapat diandalkan..

### *Analisis Data Statistik Deskriptif*

#### *Analisis Indeks Tanggapan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan*

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 12 butir pernyataan yang terdiri dari 6 indikator yaitu. Tabel berikut mencantumkan hasil dari tanggapan dan analisis skor indeks tanggapan responden atas variabel kepuasan kerja:

Tabel 11. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

	STS	TS	RR	S	SS	JUMLAH	INDEKS
Puas dengan variasi pekerjaa	0	0	5	20	5	30	24
Pekerjaan berat	0	1	11	17	1	30	21,6
Gaji tepat waktu	0	0	7	13	10	30	24,6
Gaji sesuai standar	0	0	6	20	4	30	23,6
Promosi subjektif	0	0	12	13	5	30	22,6
Ada kesempatan berkarir	0	0	11	16	3	30	22,4
Pimpinn pasif memberi tanggapan	0	0	9	18	3	30	22,8

<b>Pimpinan pasif memberi pengawasan</b>	0	1	13	13	3	30	21,6
<b>Kelompok kerja sesuai keterampilan</b>	0	1	9	18	2	30	22,2
<b>Kerjasama terbangun baik</b>	0	1	10	13	6	30	22,8
<b>Lingkungan bising</b>	0	1	8	17	4	30	22,8
<b>Ruang kerja luas</b>	0	1	10	12	7	30	23
<b>TOTAL</b>							22,83

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, nilai tabel paling tinggi berada pada pernyataan “Gaji dibayarkan tepat waktu” dari indikator “Gaji” dengan nilai 24,6 menjawab “Setuju” (skor 4) sebanyak 13 responden. Serta nilai tabel terendah terdapat pada pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan berat” dari indikator “Pekerjaan itu sendiri” dengan nilai 21,6 pada jawaban “Setuju” (poin 4) berjumlah 17 responden. Untuk rata-rata total indeks kepuasan kerja adalah 22,83 menurut tabel interpretasi nilai indeks pada range kategori tinggi. Maka kesimpulannya tanggapan responden tinggi

#### *Analisis Indeks Tanggapan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja*

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diukur dengan 14 butir pernyataan yang terdiri dari 7 indikator. Tabel berikut mencantumkan hasil dari jawaban dan analisis skor indeks jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja:

Tabel 12. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

	STS	TS	RR	S	SS	JUMLAH	INDEKS
<b>Bangunan dan lingkungan aman</b>	0	2	6	10	12	30	24,4
<b>Ada standar keselamatan</b>	0	2	5	14	9	30	24
<b>Peralatan memadai</b>	0	2	3	13	12	30	25
<b>Alat kesehatan memadai</b>	0	0	6	14	10	30	24,8
<b>Ruang istirahat diluar area</b>	0	0	9	15	6	30	23,4
<b>Kantin diluar area</b>	0	0	10	14	6	30	23,2
<b>Tersedia transportasi umum</b>	0	1	8	12	9	30	23,8
<b>Akses transportasi jarak jauh</b>	0	1	5	16	8	30	24,2
<b>Hubungan rekan baik</b>	0	0	8	12	10	30	24,4
<b>Bekerjasama dengan rekan</b>	0	3	4	13	10	30	24
<b>Hubungan dengan atasan baik</b>	0	0	9	16	5	30	23,2
<b>Atasan pasif dalam membimbing</b>	0	0	12	13	5	30	22,6
<b>Adanya kerjasam tim</b>	0	0	4	14	12	30	25,6
<b>Bekerja secara individu</b>	0	2	5	11	12	30	24,6
<b>TOTAL</b>							24,09

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, nilai tabel paling tinggi berada pada pernyataan “Terjalin kerja sama antar karyawan dengan baik” dari indikator “Kerjasama antar karyawan” dengan nilai 25,6 menjawab “Setuju” (poin 4) berjumlah 14 responden. Untuk nilai tabel paling rendah berada pada pernyataan “Atasan pasif dalam membimbing pekerjaan karyawan” dari indikator “Hubungan atasan dengan karyawan” dengan nilai 22,6 menjawab “Setuju” (poin 4) berjumlah 13 responden. Untuk rata-rata total indeks kepuasan kerja adalah 24,09 menurut tabel interpretasi nilai indeks pada range tinggi. Maka di simpulkan bahwa tanggapan responden dinyatakan tinggi.

#### *Analisis Indeks Tanggapan Responden Atas Variabel Beban Kerja*

Variabel beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan 7 butir pernyataan yang terdiri dari 3 indikator. Tabel berikut mencantumkan hasil dari jawaban dan analisis skor indeks jawaban responden terhadap variabel beban kerja:

Tabel 13. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja

	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah	Indeks
<b>Jobdesc sesuai keterampilan</b>	0	0	3	14	13	30	26
<b>Paham akan tugas</b>	0	0	5	15	10	30	25
<b>Jam kerja berat</b>	0	0	10	13	7	30	23,4
<b>Waktu kerja sesuai SOP</b>	0	0	7	14	9	30	24,4
<b>Capaian target tinggi</b>	0	0	6	13	11	30	25
<b>Waktu dan volume kerja berat sebelah</b>	0	0	7	18	5	30	23,6
<b>Volume pekerjaan besar</b>	0	0	8	18	4	30	23,2
<b>TOTAL</b>							24,37

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, nilai tabel paling tinggi berada pada pernyataan “Jobdesc sesuai dengan keterampilan” dari indikator “Kondisi pekerjaan” dengan nilai 26 menjawab “Setuju” (skor 4) sebanyak 14 responden. Serta nilai tabel terendah pada pernyataan “Volume pekerjaan besar” dari indikator “Target” dengan nilai 23,2 menjawab “Setuju” (skor 4) sebanyak 18 responden. Maka rata-rata total indeks kepuasan kerja adalah 24,37 menurut tabel interpretasi nilai indeks berada pada kelompok tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa respon responden terhadap item deskriptif yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah tinggi.

#### *Model Struktural (Inner Model)*

##### *Uji Hipotesis*

Selanjutnya adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel lingkungan kerja kepada kepuasan kerja dan variabel beban kerja kepada kepuasan kerja yang diperoleh melalui bootstrapping pada program SmartPLS 3.3.3 sebagai berikut :

Tabel 14. Uji Path Coefficient

Hipotesis	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T-Statistic	P-Values
<b>Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja</b>	0,380	0,422	0,106	3,736	0,000
<b>Beban Kerja → Kepuasan Kerja</b>	0,457	0,476	0,100	4,652	0,000

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil di atas, pada hasil original sample menunjukkan nilai antar variabel, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk uji variabel lingkungan kerja yang dihubungkan dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai 0,380 dan beban kerja menghasilkan nilai 0,457.

### Uji T

Berdasarkan pengolahan data, didapatkan hasil yang akan menjawab hipotesis dalam penelitian. Uji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan melihat nilai T Statistic dan nilai P Values. Dengan mengetahui nilai  $t_{tabel} = 2,05$  dengan rumus  $df = n - k$  dimana  $df = 30 - 3 = 27$  dengan dihubungkan pada signifikansi 5% (0,05). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:

Tabel 15. Uji T

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistic	P-Values	Hasil
H1	Adanya Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	3,736	0,000	Diterima
H2	Adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	4,652	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa untuk uji variabel lingkungan kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai  $3,736 > 2,05$  dan signifikansi menampilkan nilai  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan jika lingkungan kerja adanya pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.

Sedangkan pengujian hipotesis kedua di mana variabel beban kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai  $4,652 > 2,05$  dan signifikansi menampilkan nilai  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adanya pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.

### Uji R Square

Penelitian ini menggunakan uji R Square untuk mengetahui seberapa baik model penelitian ini dilakukan. Nilai R Square 0,75 dikatakan bahwa model kuat, nilai 0,5 dikatakan model moderat, dan nilai 0,25 dikatakan bahwa model lemah. Berdasarkan olah data yang diujikan pada program SmartPLS 3.3.3, didapatkan hasil R Square dibawah ini:

Tabel 16. R Square

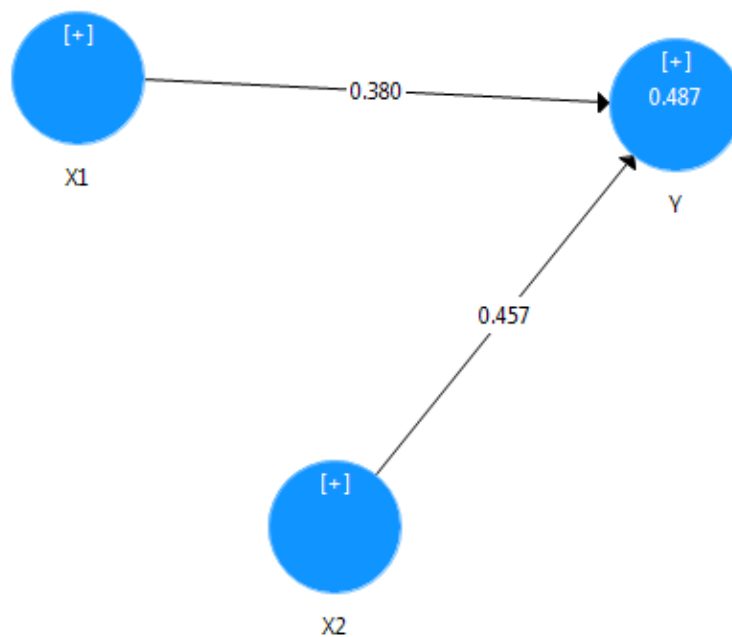
Model	R Square	R Square Adjusted
Y	0,487	0,449

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji R Square memberikan nilai sebesar 0,487 dibawah 0,5. Maka dapat menjelaskan bahwa 48,7% variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) pada penelitian ini, sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat dapat dijelaskan variabel X pada penelitian ini lemah dalam mempengaruhi variabel Y.



Berikut model hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur:



Gambar 5. Model Hasil Penelitian

### Pembahasan

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

Berdasarkan hasil dari analisis statistik deskriptif, menunjukkan pernyataan “Terjalin kerja sama antar karyawan dengan baik” dari indikator “Kerjasama antar karyawan” memiliki nilai indeks tertinggi dengan nilai 25,6 sehingga menurut tabel interpretasi nilai indeks terdapat pada kategori tinggi. Berdasarkan nilai dari loading factor menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan pada lingkungan kerja  $>0,7$  yang menyatakan bahwa pernyataan valid dan reliabel. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai loading factor tertinggi terdapat pada pernyataan “Hubungan dengan atasan baik” dengan nilai 0,814. Berdasarkan hasil analisis inferensial menunjukkan hasil pengujian hipotesis pada 30 karyawan Wisma Sehati Cabang BSD untuk lingkungan kerja memberikan arah positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan pada hasil original sample senilai 0,457 atau 45,7%. Selanjutnya hasil pengolahan uji t pada analisis PLS terkait antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai  $3,736 > 2,05$  mengartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja serta nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  mengartikan tingkat kepercayaan tinggi, maka  $H_a$  diterima.

Maka variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan serta positif terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati Cabang BSD Tangerang Selatan. Hal ini dapat diartikan apabila Wisma Sehati Cabang BSD memiliki lingkungan kerja nyaman maka terciptanya kepuasan kerja dalam bekerja. Kondisi seperti itu dapat terjadi saat adanya kesadaran dalam perusahaan membuat kondisi kerja yang seimbang antar karyawan maupun atasan dengan karyawan, selain itu kesadaran perusahaan akan kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga membuat lingkungan kerja semakin baik dan seimbang. Sehingga disimpulkan apabila indikator yang dipergunakan yaitu variabel lingkungan kerja adalah bangunan, fasilitas, peralatan, sarana transportasi, hubungan rekan kerja serta hubungan antara atasan dan bawahan turut memberikan pengaruh atas kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati cabang BSD Tangerang Selatan.

Fenomena ini diperkuat dengan teori pemenuhan kebutuhan ([Kawiana, 2020](#)) di mana dijelaskan bahwa pekerja merasa puas jika mendapat kepuasan yang diharapkan di mana terpenuhinya kebutuhan pekerja. Segala kebutuhan karyawan menjadi bagian dari lingkup lingkungan kerja, maka terpenuhinya peralatan, fasilitas yang tersedia, akses transportasi, keamanan, serta hubungan menjadi tolak ukur kepuasan dalam bekerja seorang karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan ([Muhammad Riza, 2018](#)), ([Tumboimbela, 2018](#)), ([Munandar, 2018](#)), ([Anasi, 2020](#)) dan ([Al Sabei & dkk, 2020](#)) dimana dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dibuat dalam penelitian yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati cabang BSD Tagerang Selatan, maka H1 diterima. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan ([Fitriani, 2021](#)) di mana hasilnya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

#### *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

Berdasarkan hasil dari analisis statistik deskriptif, menunjukkan pernyataan “Jobdesc sesuai dengan keterampilan” dari indikator “Kondisi pekerjaan” memiliki nilai indeks tertinggi dengan nilai 26 sehingga menurut tabel interpretasi nilai indeks terdapat pada kategori tinggi. Berdasarkan nilai dari loading factor menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan pada beban kerja  $>0,7$  yang menyatakan bahwa pernyataan valid dan reliabel. Pada variabel beban kerja menunjukkan nilai loading factor tertinggi terdapat pada pernyataan “Paham akan tugas” dengan nilai 0,842. Berdasarkan hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa pengujian hipotesis yang dilakukan kepada 30 karyawan Wisma Sehati Cabang BSD untuk beban kerja memberikan arah positif terhadap kepuasan kerja yang dilihat hasil dari original sample senilai 0,380 atau 38%. Selanjutnya pengolahan uji t menggunakan analisis PLS pada variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai  $4,652 > 2,050$  mengartikan apabila variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja serta nilai signifikansi menunjukkan  $0,000 < 0,050$  mengartikan tingkat kepercayaan tinggi, maka  $H_a$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja yang diterima pekerja mempengaruhi rasa kepuasan kerja seorang karyawan. Kesimpulannya bahwa indikator-indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan target yang harus di capai memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan wisma sehati cabang BSD tangerang selatan

Maka variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan serta positif terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati Cabang BSD Tangerang Selatan. Hal ini dapat diartikan apabila Wisma Sehati Cabang BSD memiliki beban kerja seimbang sehingga adanya kepuasan kerja pada karyawan dalam bekerja.

Fenomena dalam penelitian ini diperkuat oleh teori keseimbangan (Equity Theory) ([Kawiana, 2020](#)) dimana dijelaskan bahwa komponen utama dalam teori keseimbangan adalah input, hasil, dan keseimbangan itu sendiri. Dimana input merupakan faktor yang dianggap mendukung pekerjaan seperti jumlah tugas maupun kemampuan akan pekerjaan itu tersendiri, sedangkan hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai yang diperoleh dari pekerjaan seperti gaji atau upah, status, penghargaan maupun kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Hal ini menjelaskan bagaimana beban pekerjaan sebanding dengan hasil yang diperoleh akan mencapai kepuasan kerja karyawan wisma sehati cabang BSD tangerang selatan.

Penelitian ini sejalan dengan ([Muhammad Riza, 2018](#)), ([Munandar, 2018](#)), dan ([Tentama, 2019](#)) di mana menyatakan variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dibuat yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati cabang BSD Tangerang Selatan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan ([Anasi, 2020](#)) di mana menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **5. Kesimpulan**

Hasil analisis penelitian ini dengan metode analisis Partial Least Square (PLS) terkait dengan Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati Cabang BSD Tangerang Selatan, dapat diambil kesimpulan yaitu:

- a) Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Meningkatkan serta memperbaiki kondisi lingkungan kerja dapat menciptakan, meningkatkan serta mempertahankan kepuasan kerja pada diri karyawan Wisma Sehati cabang BSD Tangerang Selatan.

- b) Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana terciptanya keseimbangan beban kerja serta analisis beban kerja yang baik akan menciptakan, meningkatkan, serta mempertahankan kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati cabang BSD Tangerang Selatan.

### **Limitasi dan Studi Lanjutan**

Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja serta beban kerja untuk menganalisis kepuasan kerja. Batasan dalam penggunaan variabel pengukuran ini mungkin tidak sepenuhnya menunjukkan adanya penyebab yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selain itu penelitian ini hanya didistribusikan kepada karyawan di satu perusahaan yaitu perusahaan dagang wisma sehati cabang BSD tangerang selatan dengan responden adalah keseluruhan karyawan pada perusahaan tersebut. Maka hasil dari perolehan pada penelitian ini tidak bisa disamaratakan pada penelitian kepuasan kerja di perusahaan lain.

Serta penelitian ini berlangsung saat adanya pandemi covid-19 sehingga mengalami keterbatasan dalam penyebaran kuesioner karena adanya keterbatasan dalam penelitian langsung ke lapangan yaitu turun langsung ke perusahaan. Penelitian hanya dilakukan by online maka data yang diperoleh terbatas dari hasil tanggapan responden

### **Ucapan terima kasih**

Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati Cabang BSD Tangerang Selatan” berhasil diselesaikan. Pada kesempatan penulis mengucapkan terimakasih kepada beberapa pihak diantaranya : Bapak Drs. Syarif Ali., M.Si. CHRP dan Bapak Ediwarman selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan serta saran selama penyusunan artikel ini. Ibu Welas Asih dan Bapak Tawin Rusdianto selaku orang tua tercinta yang selalu memberikan masukan serta semangat dengan penuh kasih dan sayang yang menjadi motivasi bagi penulis. Rasa terimakasih juga penulis sampaikan kepada Wisma Sehati cabang BSD Tangerang Selatan karena telah bekerjasama dengan memberikan. Serta teman-teman yang telah menjadi *support system* lainnya bagi penulis

### **References**

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Lhokseumawe: UNIMAL Press.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resourch Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agung, A. A. (2012). *Matodologi Penelitian Bisnis*. Denpasar: UB Press.
- Al Sabei, S. D., & dkk. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 95-104.
- Anasi, S. N. (2020). Perceived Influence of Work Relationship, Work Load and Physical Work Environment on Job Satisfaction of LibrariansIn South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*.
- Fitriani, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN(Persero) UPDK Bakaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *PLS Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hermawan, A., & Yusran, H. E. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UHNI Press.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: deepublish.
- Malino, D. S. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Burnout sebagai Intervening pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2).
- Maniar, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Muhammad Riza, d. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan). *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 202-214.
- Munandar, A. (2018). *The Effect of Work Stress, Work Load and Work Environment on Job Satisfaction*. Proceeding of the First International Graduate Conference (IGC) on Innovation, Creativity, Digital, & Technopreneurship for Sustainable Development in Conjunction with The 6th Roundtable for Indonesian Entrepreneurship Educators, 3-5.
- Noor. (2014). Metodologi Penelitian Manajemen dan Ekonomi.
- Putra, M. P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Intensi. *Jurnal Empati*, 5(2), 303-307.
- Ratnasari, S. L. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Lombok: Forum Pemuda Aswaja.
- Riyanto, S. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Thesis, dan Disertasi menggunakan PLS*. Bandung: Andi Publisher.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio SecretuM*, Vol 9 No 2.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tentama, f. d. (2019). The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction. *International Journal of Scientific & Technology Research*.
- Tumboimbela, S. C. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Post Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 788 - 797.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: Penerbit Qiara Media.
- Wijaya, H. &. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.
- Wongkar, O. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3338 – 3347.
- Yo, p. P., & Surya, I. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-jurnal Manajemen*, 4(5), 1149-1165.
- Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental terhadap Stres Kerja pada Tenaga Kependidikan di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 4(2), 63-70