

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DI PT FREYJA TELEMA KONSTRUKSINDO TANGERANG SELATAN**

Oleh:

**Ade Hadiono<sup>1</sup>, Ihdynas Rina Zahro<sup>2</sup>**

[1bah.ade67@gmail.com](mailto:bah.ade67@gmail.com), [2ihdynasrinazahro@gmail.com](mailto:ihdynasrinazahro@gmail.com)

<sup>1</sup>Prodi Ilmu Administrasi Negara, <sup>2</sup>Prodi Ilmu Administrasi Niaga

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Freyja Telema Konstruksindo Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan teknik sensus atau menggunakan sampel jenuh. Populasi dari penelitian ini berjumlah 120 orang, yang seluruhnya merupakan karyawan di lingkungan PT. Freyja Telema Konstruksindo Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari beban kerja terhadap kepuasan kerja, hasil tersebut didasarkan pada pengujian hipotesis, yakni thitung  $5.099 > t_{tabel} 1.657$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0.00 < 0.05$ . Terdapat pengaruh antar lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hasil tersebut didasarkan pada pengujian hipotesis, yakni thitung  $9.111 > t_{tabel} 1.657$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0.00 < 0.05$ . Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Freyja Telema Konstruksindo Tangerang Selatan dengan berdasarkan tabel anova, diperoleh kepuasan kerja  $116.817 > 2.680$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  yaitu (0.00).

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This study aims to find out whether there is an influence of workload and work environment on employee job satisfaction at PT. Freyja Telema Konstruksindo South Tangerang. The method used is the quantitative method, using census techniques or using saturated samples. The population of this study is 120 people, all of whom are employees within PT. Freyja Telema Konstruksindo South Tangerang. The results of this study show that there is an influence of workload on job satisfaction, the results are based on hypothesis testing, namely a calculation of  $5,099 > a\ table\ of\ 1,657$  and a significance value of  $0.00 < 0.05$ . There is an influence between work environments on job satisfaction, the results are based on hypothesis testing, namely a calculation of  $9,111 > a\ table\ of\ 1,657$  and the significance value is  $0.00 < 0.05$ . Workload and work environment simultaneously have a positive and significant influence on job satisfaction at PT Freyja Telema Konstruksindo South Tangerang based on the anova table, job satisfaction is obtained  $> 2,680$  and a significance value of  $< 0.05$  which is (0.00).*

## **PENDAHULUAN**

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah termasuk ke dalam beban kerja. Beban kerja terbentuk dari tuntutan perusahaan. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok jabatan dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditentukan dan dilaksanakan dalam kondisi normal. (Safitri, 2020)

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing – masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. (Mahawati, 2021)

Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut.

Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatis dan faktor psikis. Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan). (Budianto, 2022)

Faktor eksternal mencakup tiga aspek yaitu tugas-tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal mencakup tiga aspek yang sering kali disebut stressor. Pertama, tugas bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua, organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis. (Budianto, 2022)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal dan dapat mempengaruhi emosi karyawan jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut merasa aman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja serta fasilitas kerja. Suasana kerja yang nyaman kini menjadi tolak ukur yang tak bisa di kesampingkan bagi para pencari kerja, khususnya usia milenial. Tak hanya pelamar, memiliki lingkungan kerja yang positif juga memberikan keuntungan yang tak kalah banyak bagi perusahaan.

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut dapat berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Hubungan dengan rekan kerja harus dibentuk dengan cara mungkin

dimulai dari mula-mula menjadi rekan yang siap mendengarkan keluhan kesah namun tetap berada pada batasan yang jelas, selalu menghargai rekan kerja dimulai dari hal kecil, misal mengatakan terima kasih ketika selesai meminta bantuan rekan kerja serta hindari budaya gosip. Sebagai karyawan yang bekerja keras, tentu menginginkan fasilitas kerja yang diharapkan sebagai imbalannya.

(Sedarmayanti, 2017) mengemukakan bahwa banyak perusahaan membatasi peningkatan produktivitas karyawan mereka untuk memperoleh keterampilan. Jenis lingkungan kerja tempat karyawan beroperasi menentukan cara perusahaan tersebut berkembang. Dia lebih lanjut menyatakan bahwa sekitar 80% masalah produktivitas adalah lingkungan kerja organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memastikan kesejahteraan karyawan, memungkinkan mereka menjalankan peran mereka dengan semua kemampuan untuk menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi. Secara umum, dapat dibedakan antara lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik, meliputi hal-hal berikut:

- a. Suhu (*Temperature*)
- b. Pencahayaan (*Lighting*)
- c. Kebisingan (*Noise*)
- d. Tata Letak Kantor (*Office Layout*)

2. Lingkungan Kerja Non Fisik, meliputi hal berikut:

- a. Komunikasi yang transparan dan terbuka
- b. Penghargaan dan pujian dari manajemen
- c. Kekuatan dan kekompakan kerjasama tim

Ketika seorang pegawai dapat menyelesaikan sebuah tugas yang dibebankan kepadanya, tentu ada rasa kepuasan yang dirasakan oleh pegawai tersebut. (Sutrisno, 2019) menjelaskan, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relative. Misalnya, pernyataan berikut: “Saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran objektif; melalui pernyataan “pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, seperti pernyataan “saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan”. Ketiga bagian sikap itu membantu para manager memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang. (Sutrisno, 2019)

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan, kepuasa kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya terdapat dampak bolak-balik (*spillover effect*) yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Konsekuensinya, para manajer mungkin tidak hanya perlu memantau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan langsung tapi juga memantau sikap pegawai mereka terhadap bagian kehidupan.

Menurut (Sutrisno, 2019), ada 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasankerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- c. Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, serta faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

- e. Pengawasan (Supervise). Bagi pegawai, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f. Faktor intrinsic dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya, serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin dan tempat parkir.
- h. Aspek social dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam pekerjaan.
- i. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antarpegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya ketersediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan faktor-faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu fasilitas atau kondisi kerja yang baik, besar gaji atau upah yang diperoleh, aspek social dan komunikasi dengan adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan dan atasan.

PT Freyja Telema Konstruksindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan layanan konstruksi infrastruktur telekomunikasi dan pemasangan utilitas jaringan fiber optik. Berdasarkan hasil observasi di lapangan serta wawancara karyawan PT Freyja Telema Konstruksindo dapat beberapa masalah yang dapat di kaji yang berkaitan dengan permasalahan berikut:

- a. Banyaknya beban kerja yang menyebabkan terhambatnya kepuasan kerja pada karyawan, rasa kepuasan para karyawan salahsatunya adalah pihak manajemen tidak pernah memberikan apresiasi ketika karyawan diberi target sebuah pekerjaan dan ketika mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai deadline, namun pihak manajemen tidak memberikan apresiasi baik berupa ucapan ataupun berupa insentif apalagi dalam bentuk reward, kenaikan gaji ataupun kemudahan dalam fasilitas.
- b. Dengan alasan mengejar target kontrak kerja dengan vender, pekerjaan sebuah proyek kadang dikerjakan siang malam dengan cara shift kerja. Ketika dapat kerja di shift malam, masih ada beberapa orang pekerja yang merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya terutama mereka yang bekerja di kontruksi serta yang bertugas sebagai operator pemasangan tower di malam hari. Hal ini tidak bisa dipungkiri, kerja di malam hari tentunya harus lebih ekstra hati-hati mengingat resiko kecelakaan kerja lebih tinggi dibandingkan kerja di siang hari.
- c. Walau dirasa beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak terlalu nyaman tentunya membuat rasa kepuasan kerja karyawan terganggu, namun demikian karena terdesak oleh kebutuhan materi para pekerja masih bisa bertahan untuk bekerja di PT Freyja Telema Konstruksindo;
- d. Pihak Manajemen, sebetulnya mengetahui kondisi kerja yang dihadapi para karyawannya, namun demikian karena para karyawan ini pekerjaan banyaknya berada di lapangan, maka pihak manajemen dirasa kurang bisa menerapkan beberapa aspek-aspek yang dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT Freyja Telema Konstruksindo Tangerang Selatan

- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Freyja Telema Konstruksindo Tangerang Selatan
- c. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan di PT Freyja Telema Konstruksindo Tangerang Selatan

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan peraturan, kegiatan dan prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin. Metodologi juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian adalah suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan jumlah pengetahuan, juga merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban.

Pada penelitian ini yang penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut (Sugiyono, 2018), metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang di landasankan pada filsafat *positivisme*, di gunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Jenis penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut menurut (Sugiyono, 2018) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh secara langsung melalui survei dan observasi dengan wawancara dengan HRD PT Freyja

Telema Konstruksindo dan menyebar kuisioner kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Sementara populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan PT Freyja Telema Konstruksindo yang berjumlah 120 orang. Berhubung jumlah populasi yang tidak begitu banyak maka sampel dalam penelitian diambil seluruhnya sebanyak 120 orang responden (sampel Jenuh).

## **PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini penulis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel Independen (kepuasan kerja). Untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, penulis mengumpulkan data yang telah diolah dalam SPSS versi 25 menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji validitas menunjukkan bahwa nilai r-hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0,361 dan tingkat signifikansi masing-masing variabel kurang dari 0,05. Jadi, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel adalah valid dan layak. Uji Realibilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah realibel atau handal. Hal tersebut dapat lihat dari hasil pengujian bahwa penelitian ini menghasilkan reliabilitas pengujian masing-masing variabel diatas 0,60. Hasil penelitian dari bab ini yaitu :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1) diketahui bahwa terdapat pengaruh dari Beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT Freyja Telema Konstruksindo Tangerang Selatan. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni  $t_{hitung} 5,099 > t_{tabel} 1.657$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  yang artinya hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2) diketahui bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT

Freyja Telema Konstruksindo Tangerang Selatan. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni  $t_{hitung} 9,111 > t_{tabel} 1.657$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  yang artinya hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Hipotesis dapat diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Berdasarkan tabel anova, diperoleh kepuasan kerja adalah  $116.817 > 2.680$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu (0,00). Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) terbukti bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini mampu diterangkan.

Hal ini dapat diartikan bahwa Beban kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi 66,6% terhadap Kepuasan kerja di PT Freyja Telema Konstruksindo Tangerang Selatan dan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Freyja Telema Konstruksindo Tangerang Selatan, maka pada bab penutup ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari beban kerja di PT Freyja Telema Konstruksindo Tangerang Selatan. Hasil tersebut didasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan kerja di PT Freyja Telema Konstruksindo Tangerang Selatan. Hasil tersebut didasarkan pada hasil pengujian

hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Freyja Telema Konstruksindo.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Budianto, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Inap Dalam. *Journal of Management Review - Prodi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Galuh*, 327-332.
- Mahawati, E. (2021). *Ebook: Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Safitri. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi Vol. 8 No. 2*, 174.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 11*. Jakarta: Prananda Media Group.