

**Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli**

***The Influence Of Workload And Working Environment On Employee Job Satisfaction At
The Tourism Office Tolitoli District***

Indri Komalasari, Burhanuddin, Aqfir

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin

indrikomalasari219@gmail.com

burhanuddindjarwal@gmail.com

aqfir.thamrin@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara keseluruhan diperoleh hasil uji hipotesis penelitian variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli. Ini dibuktikan dengan hasil uji t yang mana menunjukkan nilai yang $\text{sig}.0.008 < 0.005$ dan nilai t hitung $3.067 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2.026$. Uji hipotesis variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli. Ini dibuktikan dengan dengan hasil uji t yang mana menunjukkan nilai yang $\text{sig}.0.002 < 0.005$ dan nilai t hitung $3.320 > 0.026$. Dan hasil uji hipotesis beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli. Ini di buktikan dengan hasil uji f yang mana menunjukkan nilai $\text{sig}.0.000 < 0.05$ dan nilai f hitung $7.137 > \text{nilai } f \text{ tabel } 3.32$.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the effect of workload and work environment on employee job satisfaction. By using quantitative research methods. Based on the results of the research carried out as a whole, it was obtained that the research hypothesis test results showed that the workload variable partially had a positive effect on the employee job satisfaction variable at the Tolitoli Regency Tourism Office. This is proven by the t test results which show a value of $\text{sig}.0.008 < 0.005$ and a calculated t value of $3.067 > t \text{ table value of } 2.026$. Hypothesis testing of work environment variables partially has a positive effect on employee job satisfaction variables at the Tolitoli Regency Tourism Office. This is proven by the results of the t test which shows a value of $\text{sig}.0.002 < 0.005$ and a calculated t value of $3.320 > 0.026$. And the results of the hypothesis test that workload and work environment simultaneously have a positive effect on the employee job satisfaction variable at the Tolitoli Regency Tourism Office. This is proven by the f test results which show a value of $\text{sig}.0.000 < 0.05$ and a calculated f value of $7.137 > \text{table } f \text{ value of } 3.32$.

Keywords: Workload, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli yang di pimpinoleh Bapak Yustianto Bantilan S.Kom.,M.Si yang berlokasi di jalan Gadarmun Hangkiho No.1 Tuweley kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Instansi ini juga sebagai wadah pelestarian serta pengembangan pariwisata di Kabupaten Tolitoli melakukan beberapa aktivitas guna untuk lebih meningkatkan daya tarik wisatawan baik dalam kota maupun luar kota.

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli terdapat masalah yaitu bahwa di kantor tersebut tentang beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh Dinas Pariwisata dimana jam kerja tambahan biasa diberikan pada pegawai dihari sabtu dan minggu yang mana hari itu digunakan untuk beristirahat dan menghabiskan waktu bersama keluarga tetapi digunakan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh kantor. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik dan mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala dan mudah marah. Tetapi pemberian beban kerja yang sedikit terhadap seorang pegawai maka akan produktif dan baik pekerjaannya walaupun begitu, pemberian beban kerja yang terlalu sedikit atau mudah tidak membuat pegawai berkembang dengan lebih baik. Oleh karena itu instansi harus dapat memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan setiap pegawainya. Masalah selanjutnya lingkungan kerja pada instansi tersebut terkait dengan fasilitas atau sarana prasarana bisa dikatakan belum memadai dengan adanya hal tersebut maka pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai masih belum maksimal dan pada kondisi bangunan kantor pariwisata warnanya

telah memudar, situasi didalam kantor pariwisata pada penerangan juga kurang memadai karena pada siang hari mereka tidak menghidupkan semua lampu dikarenakan bantuan cahaya dari luar yang dipancarkan dari jendela.

Jika beban kerja dan lingkungan kerja baik maka akan menimbulkan kepuasan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai karena kepuasan pegawai merupakan kunci utama dalam diri pegawai yang dapat menciptakan sikap dan perilaku pegawai baik dalam bekerja. Masalah dalam penelitian ini yakni:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli ?
3. Apakah Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli?

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Armstrong dalam Suwatno dan Priansa (2014:28) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh bagian mengenai cara manusia beroperasi dan di tangani dalam organisasi. Cakupan pekerjaan seperti kebijakan sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, tanggung jawab sosial organisasi, manajemen informasi, pertumbuhan organisasi, modal sumber daya manusia (Persiapan, perekrutan, seleksi sumber daya manusia dan manajemen bakat), (Priyono 2016).

Adapun pendapat dari Hasibuan dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati (2018:6) mendefinisikan sumber daya manusia merupakan pengetahuan dan keterampilan menangani hubungan dan

tanggung jawab agar berdaya saing dan berhasil membantu pencapaian tujuan bisnis, pekerja dan kelompok.

Pengertian Beban Kerja

Menurut Moekijat (2010, p.28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subjektif.

Indikator-Indikator Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam Astianto (2014) indikator beban sebagai berikut:

1. Faktor tuntutan tugas (task demands) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja.
2. Usaha atau tenaga (effort) yaitu Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja.
3. Performansi yaitu sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Simamora et al (2016:2418) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang berada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan.

Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010) yaitu sebagai indikator - indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja yaitu kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan seperti pencahayaan, sirkulasi dan kelembaban udara ditempat kerja pegawai.
2. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
3. Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Davis (1995:105) kepuasan kerja adalah kepuasan pegawaidalam pekerjaan nya antara apa yang di harapkan pegawai dari pekerjaan atau kantornya.

Menurut (Handoko, Hani, T 2000.) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan para pegawai memandang pekerjaan mereka. Waktu lama menyelesaikan merupakan pencerminan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi 2018) indikator-indikator Kepuasan Kerja dibawah ini sebagai berikut:

1. Pekerjaan yaitu Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah/Gaji yaitu Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi yaitu Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas yaitu Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja yaitu Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif (Sugiyono. 2009). Penelitian ini di laksanakan di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli yang beralamat di Jalan Gadarmun Hangkiho No.1 Tuweley Kecamatan Baolan. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Maret sampai bulan Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 73 orang terdiri dari 41 pegawai honor dan 32 PNS. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden yang diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Jenis data berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data terdiri dari uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (R^2).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian data yang dilakukan dengan menggunakan metode berupa analisis linear berganda yang menunjukkan hasil sebagai berikut :

Variabel	Koefisien β	Standar Error
Constant	24.307	12.056
Beban Kerja	0.402	0.194
Lingkungan kerja	0.708	0.245

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta adalah bilangan tunggal yang nilainya nilai tetap sehingga bisa disebut dengan konstan adapun nilai konstannya 24.307.
- b. Koefisien variabel beban kerja bernilai positif artinya setiap kenaikan variabel beban kerja 0.402 maka variabel kepuasan kerja juga meningkat 0.402.
- c. Koefisien variabel lingkungan kerja bernilai positif artinya setiap kenaikan variabel lingkungan kerja 0.708 maka variabel kepuasan kerja juga meningkat 0.708.

UJI HIPOTESIS

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji F dan koefisien determinan.

Tabel Uji t

Variabel	Signifikan		t hitung		Keterangan
	Hasil	Kriteria	t hitung	t tabel	
Beban kerja	0.008	< 0.05	3.067	2.045	Berpengaruh
Lingkungan kerja	0.002	< 0,05	3.320	2.045	Berpengaruh

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t menjelaskan bahwa Beban Kerja(X1) berpengaruh secara parsial dengan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan hasil signifikan $0.007 < 0.05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($3.067 > 2.045$).Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan hasil signifikan $0.002 < 0.05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel ($3.320 > 2.045$).

Tabel Uji F

Variabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
Beban kerja dan Lingkungan kerja	0.000	< 0.05	Berpengaruh
Variabel	f hitung	f tabel	Keterangan
Beban kerja dan lingkungan kerja	7.137	3.32	Berpengaruh

Berdasarkan tabel diatas hasil uji f menjelaskan Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan hasil signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai f hitung $> f$ tabel ($7.137 > 3.32$).

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.659 ^a	.043	.409
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja			
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Koefisien Determinasi (R^2) Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Semakin tinggi Presentasinya berarti semakin besar kemampuan variabel variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat di mana pada penelitian ini nilai Adjusted R Square sebesar 0,409 yang berarti pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 40,9% dan sisanya 59,1% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak termaksud dalam variabel

Beban Kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel beban kerja dengan hasil uji hipotesis secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli. Ini dibuktikan dengan hasil uji t yang mana menunjukkan nilai yang $\text{sig}.0.008 < 0.005$ dan nilai t hitung $3.067 > \text{nilai } t$ tabel 2.026. Sehingga hipotesis H1 yang menyatakan “diduga beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli” yang di terima dari asumsi hipotesis Variabel lingkungan kerja dengan hasil uji hipotesis secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli. Ini dibuktikan dengan dengan hasil uji t yang mana menunjukkan nilai yang $\text{sig}.0.002 < 0.005$ dan nilai t hitung $3.320 > 0.026$. Sehingga hipotesis H2 yang menyatakan “diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli” yang di terima dari asumsi hipotesis sebelumnya.

2. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja dengan hasil uji hipotesis secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli. Ini di buktikan dengan hasil uji f yang mana menunjukkan nilai $\text{sig}.0.000 < 0.05$ dan nilai f hitung 7.137 $> \text{nilai } f$ tabel 3.32 dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,409 berarti variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 40,9% dan sisanya 59,1% yang di pengaruhi oleh

variabel bebas lainnya yang tidak termasuk dalam variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2). Sehingga hipotesis H3 yang menyatakan “ diduga beban kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Tolitoli” yang di terima dari asumsi hipotesis sebelumnya.

Saran

1. Bagi Dinas, agar pemimpinnya lebih memperhatikan beban kerja seperti pembagian kerja pada saat jam kerja berikan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dan sekitar 59,1% yang telah di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Astianto, A., Supriyadi, H. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol 3, No. 7
- Davis, Gordon B. 1995. “Sistem Informasi Manajemen, PT. Pustaka Binaman Pressindo”.
- Ghozali, I. 2016. “Memahami Uji F (Uji Simultan) Dalam Regresi Linear.” <https://Accounting.Binus.Ac.Id/>. Diakses Tanggal 3 Januari 2023
2. Lingkungan kerja di kantor dinas pariwisata sudah cukup baik, akan tetapi ada baiknya untuk lebih ditingkatkan lagi seperti pengecatan bangunan, melengkapi sarana dan prasarana, mengingat lingkungan kerja menjadi pendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja.
 3. Kepada peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan memberikan pengetahuan untuk memperluas tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang tidak di teliti.
- Handoko, Hani, T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Priyono, 2016. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2)*. Indonesia Teknologi Pelita
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta