**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**Agung Wahyu Handaru**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [agung\_1178@yahoo.com](mailto:agung_1178@yahoo.com)

**Saiful**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [saifuulpul@gmail.com](mailto:saifuulpul@gmail.com)

**Agung AWS. Waspodo**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [awaspodo@gmail.com](mailto:awaspodo@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui deskripsi beban kerja lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 2) untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 3) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, 4) untuk mengetahui beban kerja dan lingkungan kerja fisik dapat memprediksi kenaikan kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Penelitian ini akan dilakukan terhadap 67 dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan *explanatory.* Teknik pengumpulan data menggunakan program aplikasi statistik SPSS versi 22.0 Hasil dalam penelitian ini adalah: 1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen FE UNJ. 2) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen FE UNJ. 3) hasil dari uji kelayakan model menunjukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik dapat memprediksi kepuasan kerja dosen FE UNJ.

Kata Kunci: beban kerja, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja

**PENDAHULUAN**

Menurut beberapa pakar kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk dipenuhi oleh perusahaan, karena kepuasan kerja jika dipenuhi akan memengaruhi hasil dari pekerjaan mereka, lebih lanjut gejala-gejala atau perilaku yang mereka tunjukan pada pekerjaan mereka merupakan gambaran dari kepuasan kerja seseorang, kepuasan kerja perlu diperhatikan agar dapat mencapai tujuan yang telah dibuat.

Gejala yang ditemukan dalam perilaku dosen ialah, dosen yang terlambat masuk kedalam kelas atau tidak sesuai dengan jam kuliah yang dari awal telah ditetapkan, gejala berikutnya ialah menyelesaikan perkuliahan lebih cepat dari waktu yang seharusnya, berikutnya gejala pemerataan nilai akhir mahasiswa dalam 1 kelas pada Indeks Prestasi Sementara (IPS). Beberapa dosen mengemukakan hal itu disebabkan oleh beban kerja yang mereka terima dan juga lingkungan kerja fisik yang mereka peroleh. Berikut adalah data beban mengajar yang di dapat oleh dosen FE UNJ:

**Tabel 1. Beban mengajar dosen FE UNJ semestar 104**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Beban mengajar** | **Jumlah dosen** | **Persentase** |
| > 12 sks | 49 | 57% |
| 9-12 sks | 31 | 36% |
| < 9 sks | 6 | 7% |
|
| Sumber: data diolah oleh penulis, 2017 | | | |

**Tabel 2. Beban mengajar dosen FE UNJ semester 105**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Beban mengajar** | **Jumlah dosen** | **Persentase** |
| > 12 sks | 58 | 72,5% |
| 9-12 sks | 18 | 22,5% |
| < 9 sks | 4 | 5% |
|
| Sumber: data diolah oleh penulis, 2017 | | | |

Dari data yang diperoleh diatas dalam 2 semester yaitu 104 dan 105 diketahui terdapat lebih dari 50% dosen yang tidak mendapat beban mengajar ideal yang ditetapkan oleh dikti yaitu sebanyak 9 -12 sks beban mengajar. Selain itu dosen juga mengungkapkan ketidakpuasan dalam hal publikasi jurnal, dalam hal ini nilai akhir kinerja mereka yang berasal dari penelitian hanya diberi penilaian sebesar (0,5) untuk jurnal nasional dan (0,6) untuk jurnal *scopus* atau jurnal internasional.

Sedangkan dalam hal lingkungan kerja fisik, dosen menjelaskan ketidakpuasan terhadap kualitas internet yang berada pada ruang lingkup fakultas ekonomi, dosen mengeluhkan internet dikarenakan hal itu diperlukan untuk mengakses jurnal dan menjalankan salah satu beban kerja mereka yaitu penelitian, lalu pada masalah kabel proyektor dan juga layar yang terkadang ditemukan masalah seperti tidak terhubung dan juga warna pada layar yang dapat merusak mata, selajutnya gedung perkuliahan, dalam hal kebisingan yang timbul dari luar ruang kelas, dan penggunaan *lift*  yang seringkali sangat ramai pada jam perkuliahan.

**Pembatasan masalah**

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja diantaranya beban kerja, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan sebagainya, akan tetapi dalam penelitian ini hanya akan membahas kepuasan kerja hanya dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja fisik pada objek Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

**Rumusan Masalah**

1. Bagaimana deskripsi beban kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pada dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dosen fakultas ekonomi universitas negeri jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta?
4. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja fisik dapat memprediksi kenaikan kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta?

**Tujuan Masalah**

1. Untuk mengetahui deskripsi beban kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pada dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dosen fakultas ekonomi universitas negeri jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Untuk mengetahui beban kerja dan lingkungan kerja fisik dapat memprediksi kenaikan kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

**KAJIAN TEORITIK**

**Kepuasan Kerja**

Edy (2014:74) mengemukakan kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks, suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, da hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Mila (2015:229) menyatakan Kepuasan Kerjaadalah sikap atau perasan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Dari beberapa definisi dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan dari seorang pekerja suka atau tidak suka, senang atau tidak senang terhadap pekerjaan maupun lingkungan tempat pekerjaannya, yang berasal dari penilaian masing-masing pekerja.

**Beban Kerja**

Menurut Menpan (2010:16) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organsasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan Tarwaka (2015:29) mengemukakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Dari beberapa definisi dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja adalah seperangkat tuntutan tugas yang melibatkan waktu, usaha, mental dan tenaga para pekerja yang harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu, dalam bentuk fisik maupun psikis.

**Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2015:1078) mengemukakan lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang memengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sunyoto (2014:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan.

Dari beberapa definisi dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang berbentuk fisik, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan untuk mencapai tujuan organisasional.

**Model Penelitian**

H2

Beban Kerja (X1)

- Faktor Internal

- Faktor Eksternal

H1

Kepuasan Kerja (Y)

- Faktor Finansial

- Faktor Fisik

- Faktor sosial

- Faktor Psikologis

H3

Lingkungan Kerja Fisik (X2)

-Fisik

**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2017

**Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran di atas, maka penjabaran hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1):

Ho: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Ha: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Hipotesis 2 (H2):

Ho: Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Ha: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Hipotesis 3 (H3):

Ho: Beban Kerja dan LingkunganKerja Fisik Tidak dapat memprediksi kenaikan kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Ha: Beban Kerja dan LingkunganKerja Fisik dapat memprediksi kenaikan kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan explanatory. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuesioner, sedangkan data sekunder didapatkan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, buku-buku, jurnal dan skripsi dari penelitian terdahulu. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau disebut juga sensus. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 dosen dengan kriteria dosen tetap pns yang mendapatkan beban mengajar tiap semester dan tidak sedang menjabat pada tingkat fakultas dan universitas dari data yang didapat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Instrumen**

**Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pernyataan dalam kuesioner tersebut yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Jumlah responden untuk uji validitas adalah 20% dari populasi, sehingga ditemukan sebanyak 17 responden sebagai sampel uji coba validitas. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *correlation product moment.* Dimana jika nilai rhitung > rtabel maka instrument valid dan jika rhitung < rtabel maka instrument tidak valid. rtabel dalam penelitian ini sebesar 0,482.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Jumlah Item Sebelum Diuji** | **Jumlah Item Tidak Valid** | **Jumlah Item Valid** |
| Kepuasan Kerja | 12 |  | 12 |
| Beban Kerja | 7 |  | 7 |
| Lingkungan kerja fisik | 6 |  | 6 |

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 3 diatas diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari ketiga variabel telah memenuhi syarat rhitung > rtabel (0,482) maka dapat dikatakan item penelitian valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kekonsistenan suatu instrument variabel penelitian jika digunakan lebih dari satu kali dengan responden yang sama. Penelitian ini menggunakan uji *Cronbach’s Alpha* dengan kriteria jika nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,6 maka instrument reliabel dan jika nilai *Cronbach’s Alpha* < 0,6 maka instrument tidak reliabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Uji Reliabilitas** | **Cronbach’s Alpha** | **Keterangan** |
| Job Satisfaction (Y) | 0,870 | Reliabel |
| Workload (X1) | 0,700 | Reliabel |
| Physical Work Environment (X2) | 0,760 | Reliabel |

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diketahui bahwa hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,6 maka ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

**Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian melalui kuesioner yang disebarkan kepada 67 dosen FE UNJ. Dapat dilihat hasil analisis deskriptif pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Kepuasan Kerja** | **Beban Kerja** | **Lingkungan Kerja Fisik** |
| **Sangat Setuju** | 10,8% | 25,6% | 13,9% |
| **Setuju** | 27,8% | 39,0% | 26,9% |
| **Tidak Setuju** | 37,9% | 24,5% | 37,8% |
| **Sangat Tidak Setuju** | 23,5% | 10,9% | 21,4% |

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui hasil analisis deskriptif masing-masing variabel yaitu untuk variabel kepuasan kerja responden menjawab sangat setuju dan setuju dijumlahkan sebesar 27,8% jika dibandingkan dengan skor kriteria (26%-50%) maka kepuasan kerja dosen FE UNJ tergolong cukup rendah. Hal ini disebabkan adanya ketidakpuasan dengan sistem penggajian yang kejelasan sistem penggajian yang digunakan oleh pihak fakultas bagi para dosen, dan juga masalah dari kurang mengenal dengan baik atasan mereka di fakultas.

Kemudian untuk variabel beban kerja responden menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju dijumlahkan sebesar 35,4% jika dibandingkan dengan skor kriteria (26%-50%) maka stres kerja dosen FE UNJ tergolong tinggi. Hal ini disebabkan adanya kondisi kesehatan yang memengaruhi dalam penyelesaian tugas yang disebabkan oleh beban kerja yang diterima, lalu disebabkan kurang puas dengan tugas mereka dalam hal ini yang dimaksud tidak meratanya beban mengarjar yang dirasa oleh dosen, lalu pada peralatan kerja yang belum banyak membantu sepenuhnya dalam penyelesaian tugas.

Variabel lingkungan kerja fisik responden menjawab sangat setuju dan setuju dijumlahkan sebesar 40,8% jika dibandingkan dengan skor kriteria (26%-50%) maka lingkungan kerja fisik dosen FE UNJ tergolong kurang nyaman. Hal ini disebabkan adanya kebisingan yang berada di tempat mereka bekerja, kursi yang berada pada tempat bekerja yang dirasa kurang nyaman, serta fasilitas kerja yang belum cukup seperti kabel penghubung proyektor, *signal internet, wifi*.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil terdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0.05.

**Tabel 6. Uji Normalitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | | |
|  | | Kepuasan Kerja | Beban Kerja | Lingkungan Kerja |
| N | | 67 | 67 | 67 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 27,10 | 19,55 | 14,00 |
| Std. Deviation | 3,345 | 3,304 | 3,238 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,095 | ,072 | ,084 |
| Positive | ,095 | ,059 | ,077 |
| Negative | -,087 | -,072 | -,084 |
| Test Statistic | | ,095 | ,072 | ,084 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200c,d | ,200c,d | ,200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | | | |

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel yaitu variabel motivasi kerja sebesar 0,200, stres kerja sebesar 0,200, dan pengembangan karir sebesar 0,200. Keseluruhan nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel terdistribusi normal dan memenuhi syarat metode analisis regresi linear berganda.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel stres kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja. Uji ini menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Kriterianya adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika signifikansi < 0,05.

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA Table** | | | | | | | |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kepuasan Kerja \* Beban Kerja | Between Groups | (Combined) | 331,640 | 14 | 23,689 | 3,029 | ,002 |
| Linearity | 213,108 | 1 | 213,108 | 27,252 | ,000 |
| Deviation from Linearity | 118,532 | 13 | 9,118 | 1,166 | ,330 |
| Within Groups | | 406,629 | 52 | 7,820 |  |  |
| Total | | 738,269 | 66 |  |  |  |

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas antara variabel beban kerja dengan variabel kepuasan kerja, diketahui mempunyai nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA Table** | | | | | | | |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kepuasan Kerja \* Lingkungan Kerja fisik | Between Groups | (Combined) | 338,570 | 13 | 26,044 | 3,453 | ,001 |
| Linearity | 259,792 | 1 | 259,792 | 34,448 | ,000 |
| Deviation from Linearity | 78,778 | 12 | 6,565 | ,870 | ,581 |
| Within Groups | | 399,699 | 53 | 7,541 |  |  |
| Total | | 738,269 | 66 |  |  |  |

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel lingkungan kerja fisik dengan variabel kepuasan kerja pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0.000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Mengukur multikolinearitas dengan perhitungan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriterianya adalah jika nilai VIF < 10 atau mendekati, maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | Beban Kerja | ,941 | 1,062 |
| Lingkungan kerja fisik | ,941 | 1,062 |
| a. Dependent Variable: Motivasi Kerja | | | |

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji multikolinearitas diatas, diketahui bahwa nilai VIF untuk beban kerja sebesar 1,062 dan lingkungan kerja fisik sebesar 1,062. Oleh karena itu, variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF seluruh variabel bebas < 10.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Spearman’s Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Kriterianya, jika signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 10. Hasil Uji Heterokedatisitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | |
|  | | | Unstandardized Residual | Beban Kerja | Lingkungan Kerja |
| Spearman's rho | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | 1,000 | ,017 | -,065 |
| Sig. (2-tailed) | . | ,890 | ,602 |
| N | 67 | 67 | 67 |
| Beban Kerja | Correlation Coefficient | ,017 | 1,000 | -,316\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,890 | . | ,009 |
| N | 67 | 67 | 67 |
| Lingkungan Kerja fisik | Correlation Coefficient | -,065 | -,316\*\* | 1,000 |
| Sig. (2-tailed) | ,602 | ,009 | . |
| N | 67 | 67 | 67 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Berdasarkan Tabel 11, dapat diketahui korelasi antara stres kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,890 dan korelasi antara pengembangan karir dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,602. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi korelasi > 0,05.

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Hasil Uji T**

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 28,266 | 2,453 |  | 11,523 | ,000 |
| Beban Kerja | -,423 | ,091 | -,418 | -4,667 | ,000 |
| Lingkungan Kerja fisik | ,508 | ,093 | ,492 | 5,491 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

**Hipotesis 1**

Ho : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Ha : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Tabel 11, variabel beban kerja memiliki thitung sebesar -4,667. Kemudian nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel. Oleh karena itu, -thitung < -ttabel (-4,667 < -1,997) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Putu Melati Purbaningrat Yo dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) serta penelitian yang dilakukan oleh I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati (2015) di mana kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian ini juga membantah hasil penelitian yang dilakukan oleh Yahdi Anhar, Wiji Utami, Markus Apriono (2014) di mana dari penelitian mereka didapati hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif. Hasil ini juga sekaligus membuktikan teori dari Tarwaka (2016) yang mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal

**Hipotesis 2**

Ho : Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Ha : Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Tabel 11, variabel pengembangan karir memiliki thitung sebesar 5,491. Kemudian nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel. Oleh karena itu, thitung > ttabel (5,491 > 1,997) dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal dari penelitian tersebut mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Gurawan Dayona dan Ridha Agus (2016) serta penelitian yang dilakukan QuineritaStevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015) di mana dari hasil penelitian didapati bahwa lingkungan keraj fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu hasil dari penelitian ini juga di dukung oleh peneliti yang lain yaitu Kadek Sujana, AA Sagung Kartika Dewi (2015) serta penelitian yang di lakukan oleh Sandi J, Djumadi, Anwar Alaydrus (2016) di mana hasil penelitian yang di lakukan oleh mereka juga didapati bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga membuktikan teori Sedarmayanti (2014) indikator lingkungan kerja fisik yang dapat berpengaruh yaitu fasilitas, kebersihan dan kursi

**Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model)**

Uji f (Uji kelayakan model) menurut Ken Black digunakan untuk menguji model secara keseluruhan di mana variabel bebas berkontribusi secara signifikan dalam memprediksi variabel terikat.

**Hipotesis 3 (H3):**

Ho: Beban Kerja dan LingkunganKerja Fisik Tidak dapat memprediksi kenaikan kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Ha: Beban Kerja dan LingkunganKerja Fisik dapat memprediksi kenaikan kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

**Tabel 12. Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 381,301 | 2 | 190,651 | 34,181 | ,000b |
| Residual | 356,967 | 64 | 5,578 |  |  |
| Total | 738,269 | 66 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja | | | | | | |

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Pada tabel 12. F hitung yang diperoleh sebesar 34,181. Nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, α = 5% dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau 3-1 = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 67-2-1=64. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F tabel sebesar 3,14 dengan demikian F hitung > F tabel. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang didapatkan adalah model penelitian beban kerja dan lingkungan kerja fisik dapat memprediksi kenaikan variabel terikat kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian dari Yahdi Anhar Markhus, Wiji Utami, Markus Apriono (2014) yang didapati hasil bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,719a | ,516 | ,501 | 2,362 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | |

Sumber: Perhitungan SPSS 22, 2017

Dari Tabel 13 nilai Adjusted R2 sebesar 0,516 atau (51,6%). Hal ini menunjukkan bahwa 51,6% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor beban kerja dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan sisanya sebesar 48,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran beban kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta adalah:

a. Beban Kerja pada dosen FE-UNJ tergolong tinggi.

b. Lingkungan Kerja Fisik pada dosen FE-UNJ kurang nyaman.

c. Kepuasan Kerja pada dosen FE-UNJ tergolong rendah.

2. Beban Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen FE-UNJ. Jika beban kerja rendah maka kepuasan kerja meningkat, sebaliknya jika beban kerja tinggi maka kepuasan kerja menurun.

3. Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen FE-UNJ. Jika dosen mendapatkan lingkungan kerja fisik yang layak, maka akan membuat kepuasan kerja mereka meningkat. Sebaliknya jika dosen mendapatkan lingkungan kerja fisik yang tidak layak, maka akan membuat kepuasan kerja mereka menurun.

4. Kelayakan model penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik dapat memprediksi kepuasan kerja dosen FE UNJ.

**Saran**

**Saran-saran yang ditujukan untuk FE-UNJ:**

1 FE UNJ, perlu memperbaiki lingkungan kerja fisik. Pertama, perlu memperbaiki kondisi ruangan dari masalah yang berasal dari kebisingan dari luar ruangan tempat mereka menjalankan tugas. Kedua, FE UNJ harus memperbaiki atau memperbaharui kursi karena beberapa dosen merasa kurang nyaman dengan hal tersebut. Ketiga, FEUNJ harus memperbaiki atau memperbaharui fasilitas yang ada seperti yang dikeluhkan dosen diantaranya memperbaharui kabel yang menghubungkan *laptop* dengan layar proyektor dan juga di beberapa tempat sulit mendapatkan *signal* internet baik dari *wifi* maupun dari *handphone* mereka sehingga dibutuhkan tambahan *wifi* dibeberapa tempat. Hal tersebut memungkinkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada lingkungan kerja fisik para dosen.

2 FE UNJ, sebaiknya menurunkan tingkat beban kerja dengan; Pertama, menambah dosen baru. Lalu untuk masalah alat kerja yang disediakan sebaiknya pihak fakultas dapat mengganti atau memperbaharui perlatan yang telah mereka miliki. Hal tersebut mungkin dapat meningkatkan kepuasan kerja pada beban kerja para dosen.

3 Dalam upaya menciptakan kepuasan kerja dosen, fakultas ekonomi Universitas Negeri Jakarta perlu memperbaiki kondisi sistem penggajian, kejelasan sistem penggajian dan juga mengenal atasan dengan baik, mungking pihak fakultas bisa membuat sebuah acara khusus yang hanya dihadiri oleh para dosen FE UNJ, dengan tema pembicaraan ketiga masalah di atas sehingga masalah kepuasan kerja langsung dapat terselesaikan dengan terselenggaranya acara tersebut dan mendengar dari kedua belah pihak baik pihak pimpinan maupun pihak dosen mengenai masalah tersebut.

**Daftar Pustaka**

**BUKU**

Badriyah, Milla. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sarjono, Haryadi W. J. (2011). *SPSS vs LISREAL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.

Ken Black. (2014). *Applied Business Statistics.* Europe: Willey Plus.

Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

-------------- (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

-------------- (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graha Ilmu.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber* *Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.

Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis* *Bisnis 2nd edition*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Wibowo. (2013). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.

**JURNAL**

Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Universitas Muria Kudus*.

Gurawan Dayona, Ridha Agus (2016). Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Di Kementrian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS). *Jurnal Indonesia Membangun vol.3, no.1*

I Gede Mahendrawan, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11*.

Kadek Sujana, A.A Sagung Kartika Dewi. (2015) pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Bhineka Perkasa Denpasar *E-Jurnal Manajemen Unud.*

Putu Melati Purbaningrat Yo, I. B. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja dengan Stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 4, No. 5*.

Quinerita Stevani Aruan, M. F. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Jurnal Universitas Telkom Bandung Vol. 27 (2)*.

Sandi J, Djumadi, Anwar Alaydrus. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai SMAN 2 Sendawar. *E-journal administrative reform Universitas Mulawarman*

Widya Ngesti Pramono. (2015) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Sopir taksi PT Express Pool Bekasi C), Skripsi, Universitas Negeri Jakarta

Yahdi Anhar Markhus, Wiji Utami, Markus Apriono (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember. *Jurnal Artikel Ilmiah Mahasiswa.*