

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

**SAIFUL
8215132722**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AT LECTURE'S FACULTY OF ECONOMICS STATE UNIVERSITY OF JAKARTA

**SAIFUL
8215132722**



Thesis is Written as One of The Requirements for Getting Bachelor Degree of Economics on Faculty of Economics State Univeristy of Jakarta

***STUDY PROGRAM S1 MANAGEMENT
HUMAN RESOURCE CONCENTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017***

ABSTRAK

SAIFUL, 2017; Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Tim Pembimbing: Dr. Agung Wahyu Handaru, M.M & Agung AWS Waspodo, S.E, M.Pp.

Tujuan dalam penelitian ini untuk menguji dan mengetahui: 1) Deskripsi beban kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja dosen FE-UNJ. 2) Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dosen FE-UNJ. 3) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dosen FE-UNJ. 4) apakah model penelitian sudah bisa menggambarkan variabel terikat. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan *explanatory*. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh/sensus sebanyak 67 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis data menggunakan program aplikasi statistik SPSS versi 22.0. Hasil dalam penelitian ini adalah: 1) beban kerja 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) beban kerja dan lingkungan kerja fisik sudah bisa menggambarkan variabel kepuasan kerja dosen FE-UNJ.

Kata Kunci: Beban Kerja, lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

SAIFUL, 2017; Impact of Workload and physical work environment on Job Satisfaction lecture at Faculty of Economics State University of Jakarta. Thesis, Jakarta: Human Resource Concentration, Study Program SI Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta. Conseling Team: Dr. Agung Wahyu Handaru, M.M & Agung AWS Wasposito, S.E, M.Pp.

The purpose of this research is to test and know: 1) Description Workload, physical work environment and job satisfaction FE-UNJ lecturer. 2) impact of workload on job satisfaction FE-UNJ lecturer. 3) impact of physical work environment on job satisfaction FE-UNJ lecturer. 4) Whether the research model can already describe the dependent variable. This research method using descriptive and explanatory method. Sampling technique using sampling saturated / census as many as 67 respondents. Data collection techniques use primary data and secondary data. Methods of data analysis using the application program statistics SPSS version 22.0. The results of this research are: 1) work load has negative and significant effect on job satisfaction of FE-UNJ lecturer. 2) the physical work environment has a positive and significant impact on the job satisfaction of FE-UNJ lecturers. 3) workload and physical work environment can illustrate the variable of job satisfaction of FE-UNJ lecturer.






Keyword: Workload, Physical Work environment, Job Satisfaction.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus
NIP. 19571207 199203 1 001

No	Nama/NIP	Jabatan	TandaTangan	Tanggal
1.	<u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si., M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		<u>09-08-2017</u>
2.	<u>Hania Aminah, S.Pd., MM</u> NIP. 19850726 201404 2 001	Sekretaris		<u>08-08-2017</u>
3.	<u>Widya Parimita, SE., M.PA</u> NIP. 19700605 200112 1 001	Penguji Ahli		<u>04-08-2017</u>
4.	<u>Dr. Agung Wahyu Handaru, ST., MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing I		<u>02-08-2017</u>
5.	<u>Agung AWS. Waspodo, SE., MPP</u> NIP. 19710829 200212 1 002	Pembimbing II		<u>03-08-2017</u>

Tanggal Lulus: 27 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang membuat pernyataan,



Saiful

No. Reg. 8215132722

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan rasa syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas izin-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Sholawat serta salam tak lupa peneliti sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapat bantuan dari berbagai pihak . Ungkapan terima kasih ini peneliti tujukan kepada :

1. Secara khusus peneliti ingin berterima kasih kepada Ayah tercinta Sarikun dan Ibu tercinta Maryatun selaku orang tua peneliti, serta Kakak yang tersayang, Ramadan Sari yang telah melimpahkan begitu banyak dukungan dari awal penulisan skripsi ini hingga selesai.
2. Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing I
3. Agung A.W.S Waspodo, S.E, M.PP selaku dosen pembimbing II
4. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Setyo Ferry Wibowo, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, yang memberi izin melakukan penelitian.
6. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si., selaku Ketua Program Studi S1- Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jakarta.
7. Para dosen dan seluruh karyawan / staf pegawai Universitas Negeri Jakarta yang namanya tidak mungkin disebutkan satu persatu atas bantuan yang diberikan selama peneliti melaksanakan studi dan melakukan penelitian.
8. Sahabat-sahabat yang sudah peneliti anggap sebagai keluarga.

9. Teman-teman seperjuangan peneliti yaitu Muhammad Farhan, Alvin Juan Pradana, Immanuel Tanacha, Galih Raspati, Fernando Bramanto yang saling memotivasi dan berbagi informasi serta membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat dan teman dekat yaitu Melina Maela, yang selalu memberikan motivasi dan semangat kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman kelas Manajemen D 2013 yang sama-sama berjuang belajar dan memberikan banyak pengalaman dan kenangan dari semester awal sampai semester akhir serta memberikan dukungan kepada peneliti.
12. Teman-teman konsentrasi Sumber Daya Manusia angkatan 2013 yang sama-sama berjuang dan memberikan informasi kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Maret 2017

Saiful

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORITIK	13
2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Kepuasan Kerja	13
2.1.2 Beban Kerja.....	19
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Kerangka Pemikiran	41
2.4 Hipotesis	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	43
3.1.1 Profil Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta	43
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.1.3 Objek dan Batasan Penelitian.....	44
3.2 Metode Penelitian	44
3.3 Operasionalisasi Variabel	45
3.3.1 Skala pengukuran data	45
3.3.2 Variabel Dependen	46
3.3.3 Variabel Independen	47
3.3.3.1 Beban Kerja	48
3.3.3.2 Lingkungan Kerja	49
3.4 Metode Pengumpulan Data	50
3.4.1 Data Primer	50
3.4.2 Data Sekunder	51
3.5 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel	51
3.5.1 Populasi	51
3.5.2 Sampel	52

3.6 Metode Analisis	54
3.6.1 Uji Instrumen	54
3.6.1.1 Uji Validitas	54
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	55
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	56
3.6.3 Analisis Deskriptif	59
3.6.4 Pengujian Hipotesis	60
3.6.4.1 Analisis Regresi	60
3.6.4.2 Uji T	61
3.6.4.3 Uji F	61
3.6.4.4 Analisis determinasi	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data	65
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	66
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
4.2 Pengujian Instrumen	69
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen	69
4.2.1.1 Uji Validitas	69
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	73
4.2.2 Analisis Deskriptif	74
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	75
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Beban Kerja	78
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik	81
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	82
4.2.3.1 Uji Normalitas	82
4.2.3.2 Uji Heterokedastisitas	83
4.2.3.3 Uji Multikolinearitas	84
4.2.3.4 Uji Linearitas	85
4.2.4 Pengujian Hipotesis	86
4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	86
4.2.4.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda	88
4.2.4.3 Hasil Uji F	89
4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	91
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Implikasi	96
5.3 Saran	96
5.3.1 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	96
5.3.2 Saran yang Ditujukan untuk FE-UNJ	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN-LAMPIRAN	102
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	135

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL I.1 Beban mengajar dosen FE UNJ semester 104	4
TABEL I.2 Beban mengajar dosen FE UNJ semester 105	4
TABEL II.1 Penelitian Terdahlu	39
TABEL III.1 Bobot Skala Likert	41
TABEL III.3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	46
TABEL III.4 Operasionalisasi Variabel Beban Kerja	48
TABEL III.5 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	49
TABEL IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	71
TABEL IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	72
TABEL IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik	73
TABEL IV.4 Hasil Uji Reliabilitas	74
TABEL IV.5 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	75
TABEL IV.6 Analisis Deskriptif Beban Kerja	78
TABEL IV.7 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik	81
TABEL IV.8 Hasil Uji Normalitas	82
TABEL IV.9 Hasil Uji Heterokedastisitas	83
TABEL IV.10 Hasil Uji Multikolinearitas	84
TABEL IV.11 Hasil Uji Linear Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja	85
TABEL IV.12 Hasil Uji Linear Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kepuasan Kerja	86
TABEL IV.13 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda	87
TABEL IV.14 Hasil Uji F	90
TABEL IV.15 Hasil Analisis Determinasi	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR II.1 Kerangka Pemikiran	41
GAMBAR IV.1 Data Usia Dosen	65
GAMBAR IV.2 Data Golongan PNS	66
GAMBAR IV.3 Data Jenis Kelamin	67
GAMBAR IV.4 Data Pendidikan	69

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisisioner penelitian	103
2. Skor Jawaban Responden	106
3. Hasil Uji Validitas	115
4. Hasil Uji Reliabilitas	119
5. Analisis Deskriptif.....	120
6. Uji Normalitas.....	124
7. Uji Heterokedastisitas	125
8. Uji Multikolinearitas	126
9. Uji Linearitas	127
10. Analisis Linear Berganda (Uji T).....	128
11. Uji F.....	129
12. Koefisien Determinasi R^2	130

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut beberapa pakar kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk dipenuhi oleh perusahaan, karena kepuasan kerja jika dipenuhi akan mempengaruhi hasil dari pekerjaan mereka, beberapa pakar juga mengatakan gejala-gejala pada *attitude* atau tingkah laku yang mereka tunjukkan pada pekerjaan mereka merupakan gambaran dari kepuasan kerja seseorang, untuk itulah perusahaan harus memperhatikan kepuasan para pekerja mereka agar mencapai tujuan yang telah dibuat, begitu pula pada institusi pendidikan, salah satunya pada Universitas Negeri Jakarta. Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat¹. Melihat tugas utama dari dosen, maka kepuasan kerja bagi para dosen harus diperhatikan.

Oleh karena itu penelitian dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ) dan telah di temukan fenomena di mana para dosen mempunyai masalah dalam hal beban kerja dan lingkungan yang memengaruhi kepuasan kerja. Sebelumnya telah dilakukan pra-riset dengan menyebar kuisioner untuk menemukan fenomena tersebut, dan juga telah dilakukan *interview* atau wawancara dan melakukan observasi kepada para dosen dan juga beberapa

¹ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005

mahasiswa untuk lebih masuk kedalam fenomena dan untuk menemukan apakah ada gejala-gejala.

Didapati hasil dari wawancara dari mahasiswa terdapat informasi mengenai gejala bahwa dosen merasa tidak puas. Gejala-gejala tersebut di tunjukan dengan *attitude* seperti, ada beberapa dosen yang sering masuk kelas tidak sesuai dengan jam kuliah di mulai, semisalnya waktu perkuliahaan di mulai pada pukul 10.45 WIB akan tetapi mahasiswa menuturkan jika dosen yang bersangkutan datang pada pukul 11.30 WIB atau selebihnya dan juga terkadang masih ada dosen yang tidak membawa perlengkapan mengajar oleh dosen yang bersangkutan.

Selanjutnya gejala menyelesaikan pertemuan kuliah lebih cepat dari jam yang seharusnya, semisalnya jika dalam matakuliah dosen tersebut mengajar 3 sks yang mana 1 sks berdurasi 50 menit jadi yang seharusnya perkuliahan selama 150 menit atau 2 jam 30 menit akan tetapi menurut penuturan mahasiswa masih terdapat dosen yang menyelesaikan pertemuan perkuliahan sebelum waktu yang sudah di tetapkan.

Berikutnya gejala pemerataan nilai akhir mahasiswa dalam 1 kelas, menurut penuturan mahasiswa masih ada dosen yang menilai pada Indeks Prestasi Sementara (IPS) mahasiswa dalam satu kelas mata kuliah disamaratakan jadi tidak melihat apakah mahasiswa itu berprestasi, rajin dalam matakuliah tersebut. Gejala seperti ini biasanya di timbulkan dari sering tidak hadirnya dosen dalam perkuliahaan, karena mahasiswa menuturkan pemerataan nilai ini biasanya dilakukan oleh dosen yang melakukan hal tersebut.

Sebelum menjelaskan fenomena ketidakpuasan terhadap beban kerja, berikut adalah penjelasan beban kerja yang dikeluarkan oleh Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, di mana telah tertulis bahwa dosen paling sedikit 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1) Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan;
- 2) Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- 3) Tugas penunjang tridharma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sksnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- 4) Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) sks.
- 5) Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 (tiga) sks setiap tahun².

² Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional, Pedoman Beban Kerja Dosen Dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, 2010, p.5

Tabel I.1**Beban Mengajar dosen FE UNJ semester 104**

Beban mengajar	Jumlah dan Persentase
Lebih dari 12 sks beban mengajar	Sejumlah 49 dosen persentase, $49/86*100= 57\%$
9-12 sks beban mengajar	Sejumlah 31 dosen persentase, $31/86*100= 36\%$
Kurang dari 9 sks beban mengajar	Sejumlah 6 dosen persentase, $6/86*100= 7\%$

Sumber: data diolah, 2017

Tabel di atas merupakan tabel rekapitulasi beban mengajar dosen FE UNJ dengan catatan pada semester 104 terdapat 86 dosen yang tercantum dalam data rekap beban mengajar. Ditemukan hasil bahwa hanya sebanyak 31 dosen atau hanya sebesar 36% dosen yang mendapatkan beban kerja sesuai dengan ketentuan oleh direktorat jendral pendidikan tinggi.

Tabel I.2**Beban Mengajar dosen FE UNJ semester 105**

Beban mengajar	Jumlah dan Persentase
Lebih dari 12 sks beban mengajar	Sejumlah 58 dosen persentase, $58/80*100= 72,5\%$

9-12 sks mengajar	Sejumlah 18 dosen persentase, $18/80 \times 100 = 22,5\%$
Kurang dari 9 sks beban mengajar	Sejumlah 4 dosen persentase, $4/80 \times 100 = 5\%$

Sumber: data diolah, 2017

Tabel di atas merupakan tabel rekapitulasi beban mengajar dosen FE UNJ dengan catatan pada semester 105 tertera 80 dosen yang tercantum dalam data rekap beban mengajar. Terdapat pengurangan jumlah dosen mengajar dari semester sebelumnya sebanyak 6 dosen hal ini diketahui bahwa tidak semua dosen mendapatkan beban kerja mengajar pada tiap semesternya. Dari tabel di atas juga dapat diketahui bahwa hanya sebanyak 31 dosen atau sebesar 22,5% yang mendapatkan beban kerja mengajar sesuai dengan ketentuan oleh Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.

Dari data yang ditampilkan di atas terdapat jumlah beban mengajar yang tidak sesuai dengan panduan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi dalam satu semester, di mana beban mengajar untuk satu semester paling sedikit 9 sks, atau 12 sks paling sedikit dan 16 sks paling banyak dan itu telah mencakup semua beban kerja dosen seperti yang telah dijelaskan di atas dalam pedoman beban kerja dosen yang dikeluarkan oleh Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. Oleh karena itulah beberapa dosen mengeluhkan tentang ketidakpuasan mereka terhadap beban kerja, di mana mereka merasa terlalu berat beban kerja yang mereka terima.

Selain itu untuk beban dosen lainnya yaitu penelitian, dalam hal ini salah satu dosen mengungkapkan ketidakpuasannya dari sebuah proses melakukan

penelitian biasanya adalah dibutuhkan internet untuk menopang dosen melakukan sebuah penelitian di mana hal ini dimaksudkan untuk dosen mencari jurnal-jurnal untuk mendukung penelitian mereka. Sedangkan yang sering terjadi internet berjalan lambat bahkan terkadang sampai terputus koneksi internetnya.

Lalu dosen mengungkapkan ketidakpuasan mereka dalam hal publikasi jurnal, dalam hal ini ketidakpuasan terhadap nilai akhir mereka yang berasal dari beban kerja ini di mana penelitian yang menjadi sebuah jurnal hanya diberi penilaian sebesar (0,5) untuk jurnal nasional dan (0,6) untuk jurnal *scopus* atau jurnal internasional dalam penilaian akhir kinerja mereka.

Sedangkan dalam ketidakpuasan dalam hal lingkungan kerja, dalam penelitian ini masalah lingkungan kerja yang dibahas hanya pada lingkungan kerja fisik, dosen menjelaskan tidak puas dengan kualitas internet yang berada pada gedung perkuliahan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, mereka menilai kualitas internet buruk seperti internet yang terkadang tidak menyala ataupun sekiranya menyala internet terkadang terlalu lambat. Sedangkan, para dosen mengungkapkan membutuhkan koneksi internet yang baik guna pengaksesan jurnal untuk memenuhi salah satu beban kerja dosen yaitu penelitian.

Ketidakpuasan akan lingkungan juga dirasakan pada gedung perkuliahan. Fakultas ekonomi awalnya memiliki 3 gedung perkuliahan yaitu di gedung ADM, gedung N dan gedung Raden Adjeng Kartini lantai 10. Akan tetapi pada awal semester 106 adanya perubahan gedung perkuliahan untuk fakultas ekonomi di mana yang semula gedung ADM di peruntukan sebagai gedung perkuliahan, untuk awal semester 106 ini gedung ADM diperuntukan untuk keperluan lain,

sehingga gedung perkuliahan untuk fakultas ekonomi berpindah ke gedung R.A. Kartini dengan menggunakan lantai 3, 4, 5, 6, 7, 9 dan 10. Menurut dosen yang diwawancarai perpindahan gedung ternyata tidak berbarengan dengan kesiapan staf pengatur jadwal tingkat fakultas, di mana kurang memahami peruntukan ruangan yang ada pada lantai tersebut dan tidak memeriksa lapangan secara langsung sehingga membuat dosen kebingungan akan ruang perkuliahan.

Dimasing-masing gedung tersebut terdapat ruang dosen dan diketahui bahwa hanya 2 gedung yang terdapat meja khusus dosen bertuliskan nama dosen, yaitu pada gedung N dan R. A. Kartini pada lantai 9. Akan tetapi hanya satu ruangan yang digunakan dan meja-meja tersebut di rasakan masih kurang karena jumlahnya belum sesuai dengan jumlah dosen fakultas ekonomi yang kurang lebih berjumlah 80 orang, lalu ada dosen yang mengungkapkan kurang nyaman dengan 1 ruangan tersebut yang dipergunakan bersama-sama tanpa menggunakan pembatas sehingga membuat privasi menjadi berkurang.

Dosen juga merasa tidak puas dengan jarak yang mesti ditempuh dosen dari satu gedung ke gedung lain untuk mengajar. Dosen menjelaskan bahwa fakultas ekonomi mempunyai ruang kelas dan ruang tunggu dosen yang tidak menjadi satu dengan fakultas dan ruang sekretariat program studi sehingga dosen bila ada keperluan di gedung fakultas mereka harus berjalan menuju gedung R.

Begitu pula pada ruangan sekretariat program studi yang berada pada lantai 8 gedung R.A Kartini, mereka harus menggunakan *lift* terlebih dahulu dan itu juga memakan waktu lama jika mereka menggunakan pada waktu perkuliahan banyak yang sedang berlangsung, karena tidak hanya fakultas ekonomi saja yang

menggunakan gedung tersebut sehingga terdapat antrian yang panjang untuk menggunakan *lift* karena pada gedung ini hanya mempunyai 2 buah *lift*. Hal itulah yang terkadang bila mereka mempunyai jadwal mengajar mengakibatkan mereka terkadang tidak sesuai jadwal kuliah atau terlambat untuk menghadiri kelasnya.

Sedangkan untuk ruang kuliah, peneliti mewawancarai mahasiswa dan dosen, dari wawancara tersebut didapati hasil bahwa, banyak ruang kuliah yang tidak menyala pendingin ruangan ataupun terkadang terlalu dingin, dan untuk proyektor terdapat beberapa ruangan terkadang proyektor bermasalah, bermasalah dalam hal ini seperti proyektor yang tidak menyala ketika ingin di gunakan, dan proyektor yang mengeluarkan layar tidak sesuai warna dan tidak dalam posisi yang pas, selain terhadap proyektor kerusakan juga terdapat pada kabel untuk menghubungkan *laptop* ke proyektor.

Biasanya jika menemukan masalah ini diatasi dengan memindahkan ruangan pada ruang kelas lainnya bila terdapat ruang kelas yang kosong, jika tidak ada ruangan kosong untuk pindah ruang kelas maka harus menunggu untuk di perbaiki terlebih dahulu sehingga mengganggu perkuliahan mereka. Mahasiswa dan Dosen juga mengeluhkan mengenai tempat duduk perkuliahan yang sudah rusak baik itu pada bagian kursi maupun pada meja yang terdapat pada kursi.

Sedangkan para Dosen merasa mereka tidak puas akan ruang kelas karena masih ada beberapa kelas yang ketika mereka masuk ke dalam keadaan kelas tersebut tidak bersih, dan juga dosen mengeluhkan ketidakpuasan keterbatasan lahan parkir pada lingkungan kampus, dosen yang membawa mobil menemukan kesulitan dalam parkir ketika mereka datang siang atau kembali ke kampus,

karena selain ada beberapa mahasiswa yang membawa mobil ada pula dari siswa *labschool* yang membawa mobil dan memarkirkan kendaraan mereka di sekitaran lingkungan kampus.

Lalu dosen mengungkapkan mereka memiliki kewajiban untuk melakukan penelitian, dan itu memerlukan jurnal-jurnal yang kompeten akan tetapi pada kenyataannya dosen menjelaskan internet pada gedung-gedung perkuliahan fakultas ekonomi sering memiliki kendala lama dalam mengakses jurnal-jurnal atau bahkan tidak menyala sama sekali, sehingga menghambat salah satu beban kerja mereka yaitu penelitian.

Masalah berikutnya adalah kebisingan, menurut dosen terkadang suasana dalam kelas kurang kondusif, seperti terlalu ramai atau berisik di dalam kelas ketika mahasiswa tengah berbicara kepada temannya yang tidak ada hubungannya dengan mata kuliah yang sedang diterangkan, suara bising tidak hanya berasal dari dalam kelas, di luar kelas pun demikian pula ketika ada salah satu mata kuliah yang telah menyelesaikan jam perkuliahan mereka, ada beberapa mahasiswa yang mengeluarkan suara bising sehingga membuat dosen tidak nyaman untuk mengajar. hal ini membuat dosen merasa kurang nyaman dengan situasi tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

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?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada Universitas Negeri Jakarta adalah:

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.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat 2 buah manfaat dalam penelitian yaitu:

1. Manfaat akademis
 - a. Diharapkan penelitian ini bisa menambah kajian teoritis mahasiswa khususnya dalam kajian beban kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja.
 - b. Diharapkan penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian pada masa yang akan datang.
2. Manfaat praktis
 - a. Sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi guna memperbaiki kondisi beban kerja dan lingkungan kerja fisik dosen.
 - b. Sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi guna memperbaiki kondisi kepuasan kerja dosen.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

Suryana mengemukakan “perilaku kerja yang puas ditunjukkan dengan tingginya semangat untuk bekerja dan merasa sangat senang dalam melakukan pekerjaan mereka, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas biasanya ditunjukkan dengan tidak semangatnya seorang pekerja seperti malas melakukan pekerjaan mereka, menunda-nunda penyelesaian kerjaan mereka”³. Sedangkan Wibowo mengemukakan “pada hakikatnya kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya”⁴.

Sedangkan Edy Sutrisno mengemukakan bahwa “kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks, lebih lanjut Edy menjelaskan bahwa 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”⁵.

³ Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung”, Jurnal, Universitas Udayana, p.4275

⁴ Wibowo, Perilaku Dalam Organisasi, (Jakarta: Rajawali Pers,2013), p.132

⁵ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana Predana Media Group,2014), p.74

Mila Badriyah mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja”⁶. Selaras dengan Donni mengemukakan “kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil dari interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya”⁷.

Dari beberapa definisi para ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan 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”.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Mila Badriyah mengemukakan faktor-faktor kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.:

- 1) Situasi dan kondisi pekerjaan
- 2) Sistem imbalan
- 3) Penyelia dan komunikasi
- 4) Pekerjaan
- 5) Keamanan
- 6) Kebijakan perusahaan
- 7) Aspek sosial dari pekerjaan
- 8) Kesempatan untuk bertumbuh dan promosi⁸

Berikut merupakan penjelasan dari faktor-faktor kepuasan kerja menurut Mila Badriyah yang telah disebutkan di atas:

⁶ Mila Badriyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), p.229

⁷ Donni Juni Priansa, Perencanaan & Pengembangan SDM, (Bandung: Alfabeta, 2014), p.291

⁸ Mila Badriyah, *op.cit*, p.234

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi dalam memperlakukan pekerjaannya, serta imbalan atau gaji yang didapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa para pekerja yang bekerja di lingkungan yang tidak teratur, gelap, bising, memiliki temperatur yang ekstrem, kualitas air yang rendah, akan memiliki tingkat kepuasan yang rendah.

Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi. Kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh organisasi, dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipersepsikan akan diterima.

Penelitian terdahulu menemukan hasil bahwa pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Kualitas penyelia (*supervisor*) juga memengaruhi kepuasan kerja. Kualitas tersebut adalah gaya pengawasan, teknik pengawasan, kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan administrasi. Komunikasi merupakan aspek lain dari penyelia yang memiliki kualitas yang baik. Pekerja akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika memiliki kesempatan untuk komunikasi dengan penyeliannya.

Pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar. Para pekerja juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, yang tidak membuat mereka menjadi bosan, dan tidak tertantang. Faktor-faktor ini terdapat pada individu yang melihat pekerjaan sebagai karier, berlawanan dengan pekerja yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan temporer.

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman individu menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

Kebijaksanaan perusahaan sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan. Selain itu, individu yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijaksanaan lembaga/perusahaan cenderung merasa tidak puas.

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adalah kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasakan bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi terhadap organisasi cenderung akan merasa puas. Sebaliknya, karyawan merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama akan merasa tidak puas.

Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial. Seorang profesional dan eksekutif di perusahaan melihat faktor ini sebagai faktor yang sangat penting. Demikian pula bagi karyawan pada posisi manajemen tingkat menengah, faktor ini cukup mendapat perhatian. Kesempatan untuk dipromosikan berhubungan dengan terdapatnya kesempatan untuk maju dan yang menjadi dasar dari promosi tersebut.

Edy Sutrisno menjelaskan beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang ialah:

- 1) Faktor sosial
- 2) Faktor finansial
- 3) Faktor psikologis
- 4) Faktor fisik⁹

Berikut penjelasan dari masing-masing faktor yang telah disebutkan di atas:

Faktor sosial yaitu faktor yang erat hubungannya dengan interaksi, baik itu antara sesama pekerja, antara atasan bawahan maupun bawahan kepada atasan. Faktor finansial yaitu faktor yang erat hubungannya dengan kesejahteraan serta jaminan bagi seorang pekerja, yang meliputi dengan besarnya gaji serta sistem yang di gunakan, macam-macam tunjangan, promosi.

Faktor psikologis yaitu faktor yang erat hubungannya dengan kejiwaan seorang pekerja, dimana hal itu meliputi ketentraman dalam bekerja, sikap dalam bekerja, bakat, minat serta keterampilan. Faktor fisik yaitu faktor yang erat hubungannya dengan kondisi fisik seorang pekerja, dimana hal itu meliputi pengaturan waktu, waktu istirahat, jenis pekerjaan, kondisi kesehatan serta

⁹ Edy Sutrisno, *op.cit*, p.80

keadaan ruangan, dimana keadaan meliputi perlengkapan kerja, suhu dan pertukaran udara dan pencahayaan.

Didukung oleh pendapat As'ad yang menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor psikologi
- 2) Faktor sosial
- 3) Faktor fisik
- 4) Faktor finansial¹⁰

Dan berikut penjelasan dari faktor yang di sebutkan As'ad:

“Faktor Psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat; ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor Sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

Faktor Fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya. Faktor Finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan seorang pekerja, baik itu dalam hal besarnya gaji serta sistem yang di gunakan dan macam-macam promosi serta tunjangan”.

Berdasarkan pendapat dari para ahli mengenai faktor-faktor di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh empat faktor yaitu

¹⁰ Donni Juni Priansa, *op.cit*, p.299

faktor sosial, faktor finansial, faktor psikologis, faktor fisik terkait dengan kondisi fisik.

2.1.2 Beban Kerja

Menurut Menpan pengertian beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”¹¹. Sedangkan menurut Sudiharto “Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja”¹². Singgih mengemukakan dalam perspektif organisasi “beban kerja berarti produktivitas, sedangkan dalam perspektif individu beban kerja berarti waktu dan tenaga”¹³.

Sedangkan Hart dan Staveland mengemukakan beban kerja *“the perceived relationship between the amount of mental processing capability or resource and the amount required by the task”*¹⁴. Atau dapat diartikan yaitu “beban kerja merupakan hubungan yang dirasakan antara kemampuan pemrosesan mental atau sumber daya dan jumlah yang dibutuhkan oleh tugas tersebut”. Tarwaka mengemukakan pendapat yang sama yaitu “beban kerja adalah sejumlah kegiatan

¹¹ Dhini Rama Dhanian, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)”, Jurnal, Universitas Muria Kudus, 2010, P.16

¹² I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar”, Jurnal, Universitas Udayana, 2015, p.3943

¹³ Joko Supriyono, “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Shasco”, Skripsi, Universitas Negeri Jakarta, 2014, p.17

¹⁴ Dhini Rama Dhanian, *op.cit*, p.16

yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis”¹⁵.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, mendapatkan kesimpulan yaitu 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.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Tarwaka, beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu, faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor eksternal
- 2) Faktor internal¹⁶

Berikut penjelasan mengenai faktor beban kerja menurut Tarwaka:

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, pelatihan, tingkat kesulitan dan lain-lain. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

¹⁵ Widya Ngesti Pramono, Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Sopir taksi PT Express Pool Bekasi C), Skripsi, Universitas Negeri Jakarta, 2015, p.29

¹⁶ Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”, Jurnal, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2014, p.6

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain* secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi, kesehatan, status gizi. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Sedangkan Farmer dan Brownson mengidentifikasi tiga komponen beban kerja yaitu:

- 1) *Task demands*
- 2) *Effort*
- 3) *Performance*¹⁷

Penjelasan dalam bahasa Inggris mengenai komponen beban kerja:

Task demands do not necessarily equate with workload because of varying skills and experiences among those performing the task. Effort may not reflect workload for example, where workload increase but there is resistance on the part of the subject to increase effort.

Performance, Workload is particularly concerned with meeting set demands performance is the way this is achieved and the effectiveness with which it is

¹⁷ Farah Deebe Chughati dan Uzma Perveen A Study Of Teachers Workload And Job Satisfaction In Public And Private Schools At Secondary Level In Lahore City Pakistan, Journal Institute of Education & Research (IER), University of the Punjab, Lahore, Pakistan, 2013, p.206

achieved. Performance is also important in evaluating effort needed as a measure of primary and secondary task achievement.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

Tuntutan tugas Tidak selalu sama dengan beban kerja karena kemampuan yang berbeda-beda dan pengalaman di antara mereka dalam melaksanakan tugas. Usaha mungkin tidak mencerminkan beban kerja untuk contohnya, di mana beban kerja meningkat akan tetapi ada resistansi pada bagian dari subjek untuk meningkatkan usaha.

Kinerja, beban kerja sangat berhubungan dengan pertemuan tuntutan kinerja yang dicapai dan efektivitas yang dicapai. Kinerja juga penting dalam mengevaluasi usaha yang diperlukan sebagai ukuran pencapaian tugas primer dan sekunder.

Hart dan Staveland juga mengemukakan tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

Faktor tuntutan tugas (*task demand*), yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas- tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

Usaha atau tenaga (*effort*), jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Performansi, sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai¹⁸.

¹⁸ Anggit Astianto, *op.cit*, p.6

Menurut Hart dan Staveland ada enam indikator yang digunakan dalam alat ukur beban kerja, yaitu:

- 1) *mental demand*
- 2) *physical demand*
- 3) *temporal demand*
- 4) *performance*
- 5) *effort*
- 6) *frustration level*¹⁹

dari indikator yang disebutkan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Mental Demand Seberapa besar aktivitas mental dan perceptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari, apakah pekerjaan tersebut sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat. *Physical Demand* Jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan misalnya mendorong, menarik, mengontrol putaran.

Temporal Demand Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung, apakah pekerjaan perlahan atau santai atau cepat dan melelahkan. *Performance* Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Effort Seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Frustration level* Seberapa besar tingkat keamanan, kenyamanan, ketenangan yang dirasakan selama melakukan pekerjaan tersebut”.

Dari penjelasan tentang faktor- faktor beban kerja, maka dapat diambil kesimpulan bahwa indikator beban kerja yaitu faktor eksternal yang terdiri dari waktu istirahat, waktu kerja, pelatihan, alat kerja, tingkat kesulitan. Sedangkan faktor internal terdiri dari gizi, kesehatan, kepuasan dan motivasi.

¹⁹ Widya Ngesti Pramono, *op.cit*, p.30-31

2.1.2.2 Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

Menurut I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. PD yang memiliki arti semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan²⁰. Sedangkan menurut Adhitia Pratama et al mengemukakan beban kerja yang diberikan perusahaan termasuk dalam kategori sesuai oleh karyawan, meskipun ada sebagian kecil responden yang belum memanfaatkan secara maksimal jam kerja yang disediakan perusahaan²¹.

Sedangkan menurut Putu Melati Purbaningrat Yo dan Ida Bagus Ketut Surya mengemukakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya²². Farah Deeba Chughati dan Uzma Perveen mengemukakan dalam penelitian mereka di temukan hasil bahwa guru-guru sekolah negeri secara keseluruhan lebih fleksibel dan puas dengan jam mereka bekerja dan kondisi kerja dibandingkan dengan guru sekolah swasta. Beban kerja harus masuk akal untuk setiap guru²³.

Dari beberapa pendapat yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan beban kerja yang tinggi akan memengaruhi kepuasan kerja menjadi rendah, sedangkan semakin rendah beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja.

²⁰ I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar", Jurnal, Universitas Udayana, 2015, p.3959

²¹ Adhitia Pratama, Sri Suryoko, Widiartanto "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta, Jurnal, p.9

²² Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi", Jurnal, Universitas Udayana, 2015, p.1149

²³ Farah Deeba Chughati, Uzma Perveen "A Study of Teachers Workload and Job Satisfaction in Public and Private Schools At Secondary Level in Lahore City, Pakistan", *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, Vol. 2, no.1 February 2013, p.202

Jadi beban kerja harus diberikan secara adil antar karyawan. Dengan demikian berdasarkan pendapat para ahli yang sudah dijelaskan dapat diduga beban kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti 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 langsung²⁴. Menurut Alex lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”²⁵.

Sunyoto mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan”²⁶. Sependapat dengan Nitiseminto yang mengemukakan “lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan”²⁷.

Manullang mengemukakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi di mana pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan dalam bekerja. Peralatan-

²⁴ Putu Ayu Lestari dan Anak Agung Ayu Sriathi, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar”, *Jurnal Universitas Udayana Bali*, 2015, p.1078

²⁵ Sandi, Djumandi dan Anwar, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai SMAN 2 Sendawar”, *Jurnal Universitas Mulawarman*, 2016, p.147

²⁶ Yahdi, Wiji, Markus, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember”, 2014, p.2

²⁷ Charles, Isyandi, “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik Da Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Wilayah Riau *Jurnal Universitas Riau*, 2015, P.381

peralatan yang baik dan perlindungan terhadap mara bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi juga akan meningkatkan disiplin kerja karyawan”²⁸.

Silalahi mengemukakan “lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan memengaruhi baik langsung atau tidak langsung. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu suatu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diperidiks”²⁹.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar 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.

²⁸ Kadek Sujana, Aa Sagung Kartika Devi, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pad Apt. Putra Bhineka Perkasa Denpasar”, Jurnal Universitas Udayana, P.1299

²⁹ Tegar Mangkulangit, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PBR Weleri Jayapersada di Kendal”, Jurnal Universitas Dian Nuswantoro Semarang, p.2

2.1.3.1 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti mengemukakan indikator-indikator yang terdapat pada lingkungan kerja fisik yaitu :

Lingkungan kerja fisik adalah “semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) lingkungan langsung
- 2) lingkungan perantara³⁰

Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

Sedangkan Sutrisno mengemukakan indikator-indikator yang terdapat pada lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

- 1) penerangan
- 2) suhu udara
- 3) tingkat kebisingan
- 4) keamanan kerja
- 5) tata letak peralatan³¹

Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja karyawan.

Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kecukupan cahaya yang

³⁰ Gerry, Sontje, dan O. Siwi, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi”, *Jurnal*, p.3

³¹ Made Nensy Dwijayanti, A.A Sagung Kartika Dewi, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Minum Air Minuum Tirta Mangutama Bandung”, *Jurnal Universitas Udayana*, 2015, P.4284

menerangi ruang kerja karyawan. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kenyamanan suhu udara di ruang kerja karyawan.

Tingkat kebisingan, gangguan suara yang ada timbul di ruang kerja karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan. Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai keadaan di mana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.

Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan³².

Berdasarkan indikator yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik terdapat indikator yang dapat menjelaskan lingkungan kerja fisik diantaranya meja, kursi, ruangan kerja, fasilitas kerja, kebisingan dan kebersihan tempat kerja.

2.1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja

I wayan dan Kartika Dewi mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang dominan terhadap kepuasan kerja³³. Sedangkan Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri mengemukakan tanggapan

³² Made Nensy Dwijayanti, A.A Sagung Kartika Dewi, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Minum Air Minuum Tirta Mangutama Bandung", Jurnal Universitas Udayana, 2015, P.4284

³³ I Wayan Arta Negara, A.A Sagung Kartika Dewi, *op.cit*, p.3519.

responden mengenai keadaan lingkungan kerja fisik tergolong cukup baik dan lingkungan kerja non fisik tergolong sudah baik, terdapat pula pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja³⁴. Charles mengemukakan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kondisi ini menunjukkan jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan kepuasan kerja yang tentunya bermanfaat bagi perusahaan³⁵.

Sedangkan Yahdi, Wiji dan Markus mengemukakan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan kencong³⁶. Hafiz M Imran Saeed dan Nadia Nasir dalam penelitian mengemukakan Hasil penelitian bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru di sekolah³⁷. Gurawan dan Ridha mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja³⁸.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Dengan demikian, berdasarkan uraian para ahli dapat diduga lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

³⁴ Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia". Jurnal, Universitas Telkom Bandung Vol. 27 (2): 141-162, 2015, p.160-161

³⁵ Charles, Isyandi, "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik Da Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Wilayah Riau Jurnal Universitas Riau, 2015, P.386

³⁶ Yahdi, Wiji, Markus, "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember", 2014, p.8

³⁷ Hafiz M Imran Saeed, Nadia Nasir "Work Environment on job satisfaction with mediating effect of Motivation among School Teachers in Lahore, Pakistan", *Journal of Management Engineering and Information Technology (JMEIT) volume 3, issue 6, Dec, 2016, p.1*

³⁸ Gurawan, Ridha, "pengaruh kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak di kementerian perencanaan pembangunan nasional", Jurnal STIE Indonesia 2016, p.21

2.2 Penelitian terdahulu

1. **Gurawan Dayona, Ridha Agus dengan judul: Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Di Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS). Jurnal Indonesia Membangun, Vol. 3, No. 1, 2016.**

Penelitian ini bertujuan menggambarkan pengaruh kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak di kementerian perencanaan pembangunan nasional/badan perencanaan pembangunan nasional (BAPPENAS) penelitian menggunakan metode deskriptif-verifikatif, deskriptif yaitu menganalisis data yang sistematis mengenai fakta yang terjadi di lapangan melalui survei pengumpulan data lapangan (*descriptive survey method*) metode verifikatif bertujuan untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam populasi dan mengetahui berapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen serta besarnya arah hubungan yang terjadi. Hasil pengolahan data menunjukkan variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 9,8% dan lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 49%. Berdasarkan hasil tersebut maka variabel kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 58,8%. Sisanya 41,2%³⁹.

³⁹ Gurawan Dayona, Ridha Agus “Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Di Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS)”. Jurnal Indonesia Membangun, Vol. 3, No. 1, 2016. diakses pada tanggal 31 Januari 2017

2. Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Modus Vol. 27 (2): 141-162, 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami representasi lingkungan kerja antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja pada *Grasberg Power Distribution Departement PT. Freeport Indonesia*. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian kausal. Dengan menggunakan sampel sebanyak 57 responden, di mana teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Dan data analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Menurut uji koefisien, sekitar 59,8% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dan sisanya sekitar 40,2% di pengaruhi oleh variabel lain⁴⁰.

3. Kadek Sujana, AA Sagung Kartika Dewi dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Putra Bhineka Perkasa Denpasar, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015 : 1293-1311.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

⁴⁰ Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia". Jurnal, Universitas Telkom Bandung Vol. 27 (2): 141-162, 2015. Diakses pada tanggal 25 Januari 2017

karyawan pada PT putra bhineka perkasa Denpasar. Kepuasan kerja sebagai suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dan respon sikap dari karyawan itu sendiri. Disimpulkan F hitung (80,579) melebihi nilai F tabel (2,70) variabel kepemimpinan kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan di mana nilai t hitung (6,957) untuk variabel kepemimpinan (2,686) untuk variabel kompensasi dan (2,334) untuk variabel lingkungan kerja fisik melebihi nilai t tabel (1,671)⁴¹.

4. Sandi J, Djumadi, Anwar Alaydrus dengan judul: pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai SMAN 2 Sendawar, Ejournal Administrative Reform, 2016 vol 4 (2): 145-156

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada SMAN 2 Sendawar. Teknik pengumpulan data dengan melakukan, studi lapangan yaitu melakukan pengumpulan data melalui kegiatan observasi dan pengamatan secara langsung pada objek penelitian, serta menyebarkan kuisisioner untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas sesuai yang dibutuhkan dalam penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Hasil perhitungan uji t diperoleh lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan

⁴¹ Kadek Sujana, AA Sagung Kartika Dewi dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Putra Bhineka Perkasa Denpasar, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015 : 1293-1311.. Diakses pada tanggal 31 Januari 2017

kerja dengan signifikansi $0,018 < 0,05$. Variabel motivasi juga berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan signifikansi $0,018 < 0,05$ ⁴².

5. Hafiz M Imran Saeed, Nadia Nasir dengan judul: *Work Environment on job satisfaction with mediating effect of Motivation among School Teachers in Lahore, Pakistan, Journal of Management Engineering and Information Technology (JMEIT) volume 3, issue 6, Dec, 2016*

Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan antara lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja guru di sekolah swasta lahore, pakistan. kuesioner standar yang digunakan untuk mengumpulkan data dari 300 guru sekolah swasta. data dianalisis melalui SPSS dengan menggunakan korelasi, analisis komponen utama dan regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru di sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dampak positif secara signifikan dari lingkungan kerja terhadap motivasi dan ada juga pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa motivasi sebagian menengahi antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru sekolah di lahore, pakistan⁴³.

6. Dr. Ganesh Salunke dengan judul : *Work Environment and its effect on Job Satisfaction in cooperative sugar factories in maharashtra, India. Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & technology, volume 4, issue 5 (May,2015)*

⁴² Sandi J, Djumadi, Anwar Alaydrus dengan judul: pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai SMAN 2 Sendawar, Ejournal Administrative Reform, 2016 vol 4 (2): 145-156. Diakses pada tanggal 31 Januari 2017

⁴³ Hafiz M Imran Saeed, Nadia Nasir "Work Environment on job satisfaction with mediating effect of Motivation among School Teachers in Lahore, Pakistan", *Journal of Management Engineering and Information Technology (JMEIT) volume 3, issue 6, Dec, 2016*. Diakses pada tanggal 9 Maret 2017

Sumber daya manusia adalah aset paling signifikan dan berharga dari setiap organisasi, yang penting untuk operasi yang sehat dari semua sumber daya organisasi lainnya. Jadi, ketika sumber daya manusia terpuaskan dalam hal pekerjaan mereka, maka hanya tingkat produktivitas yang naik. Lingkungan kerja yang baik penting untuk menciptakan hubungan sosial di tempat kerja dan juga menjaga hubungan antara rekan kerja, atasan dan organisasi. Ini menggambarkan hubungan di mana karyawan bekerja sama. Tanpa lingkungan yang sehat dalam sebuah organisasi karyawan tidak puas dan puas. Karyawan yang puas, bahagia dan pekerja keras adalah aset terbesar dari setiap organisasi. Hasil & produktivitas yang efektif untuk setiap organisasi bergantung pada tingkat kepuasan karyawan dan lingkungan kerja dimana dia bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan menjaga lingkungan kerja atau pengaruh budaya yang baik tidak hanya kinerja karyawan & organisasi tetapi juga mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan keseluruhan ekonomi. Makalah penelitian ini merupakan upaya untuk mempelajari lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja di pabrik gula koperasi. Penelitian ini dilakukan di Maharashtra. Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja di mana faktor yang memengaruhi adalah kondisi lingkungan kerja, rekreasi, fasilitas kerja kesenangan dalam bekerja, keamanan fasilitas

7. I Wayan Arta Negara, A.A Sagung Kartika Dewi dengan judul: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Utama Teknik, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 3502-3521.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 64 orang, metode yang digunakan adalah metode populasi dan dikumpulkan dengan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah positif signifikan dan lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Jaya Utama Teknik.⁴⁴

8. Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya dengan judul: Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang pegawai, dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan survey dengan kuesioner sebagai alatnya dan wawancara. Path analisis digunakan untuk mendapatkan hasil sehingga ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka

⁴⁴ I Wayan Arta Negara, A.A Sagung Kartika Dewi dengan judul: Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Utama Teknik, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 3502-3521. Diakses pada tanggal 9 Maret 2017

kepuasan kerja menurun dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun dan sebaliknya⁴⁵.

9. I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati dengan judul: Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015 : 3936-3961.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Panca Dewata Denpasar dengan jumlah responden sebanyak 47 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel beban kerja⁴⁶.

10. Farah Deeba Chughati, Uzma Perveen dengan judul: *A Study of Teachers Workload and Job Satisfaction in Public and Private Schools At Secondary Level in Lahore City, Pakistan, Asian Journal of Social Sciences & Humanities, Vol. 2, no.1 February 2013.*

⁴⁵ Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi", E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165. Diakses pada tanggal 13 Maret 2017

⁴⁶ I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar", E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015: 3936-3961. Diakses pada tanggal 13 Maret 2017

Studi ini menyelidiki bagaimana keadilan organisasi memengaruhi beban kerja dan kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah Negeri dan Swasta di tingkat sekunder. Studi terdiri dari semua guru dari kota Lahore dari kedua sekolah negeri dan swasta. Sampel terdiri dari 100 guru dari pemerintah dan sekolah swasta yang dipilih. 50 guru dipilih dari 5 sekolah negeri dan 50 guru dipilih dari 5 sekolah swasta. Penelitian ini berguna untuk administrator; guru dan peneliti untuk mereka bekerja secara profesional. Ini adalah jenis penelitian deskriptif. Kuesioner ini disiapkan untuk mengukur kepuasan kerja dan beban kerja guru di tingkat menengah. Kuesioner terdiri dari dua bagian. Bagian pertama terdiri dari pertanyaan tentang beban kerja guru, bagian kedua terdiri dari pertanyaan tentang kepuasan kerja guru di kedua pemerintah, sekolah swasta dari 25 item, 10 sekitar beban kerja guru, dan 15 sekitar kepuasan kerja guru. Semua pertanyaan yang dirancang menggunakan skala pengukuran likert lima jawaban yaitu sangat setuju, Setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Data dikumpulkan dari para guru terkait. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS dalam hal frekuensi, t-test dan Anova. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru-guru sekolah negeri secara keseluruhan lebih fleksibel dan puas dengan jam mereka bekerja dan kondisi kerja dibandingkan dengan guru sekolah swasta. Penelitian ini merekomendasikan langkah-langkah tertentu untuk kepuasan seluruh guru perguruan tinggi. Guru harus didorong oleh pimpinan mereka untuk kinerja yang lebih baik. Para guru yang berhasil menunjukkan hasil yang baik dalam mata

pelajaran mereka harus diberikan insentif untuk kepuasan kerja mereka. Beban kerja harus masuk akal untuk setiap guru⁴⁷.

11. Yahdi Anhar Markhus, Wiji Utami, Markus Apriono dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember, Artikel Ilmiah Mahasiswa, 2014

Penelitian ini di tujukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai kantor kecamatan kencong. Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai dan staf pada kantor kecamatan kencong yang berjumlah 32 responden. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel metode sensus atau mengambil semua populasi untuk sampel. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan alat *spss for windows 15.0*. dengan hasil penelitian lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial, secara simultan ke empat variabel bebas berpengaruh terhadap kepuasan kerja⁴⁸.

⁴⁷ Farah Deebea Chughati, Uzma Perveen “A Study of Teachers Workload and Job Satisfaction in Public and Private Schools At Secondary Level in Lahore City, Pakistan”, *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, Vol. 2, no.1 February 2013, Diakses pada tanggal 13 Maret 2017

⁴⁸ Yahdi Anhar Markhus, Wiji Utami, Markus Apriono dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember, Artikel Ilmiah Mahasiswa, 2014 Diakses pada tanggal 13 Maret 2017

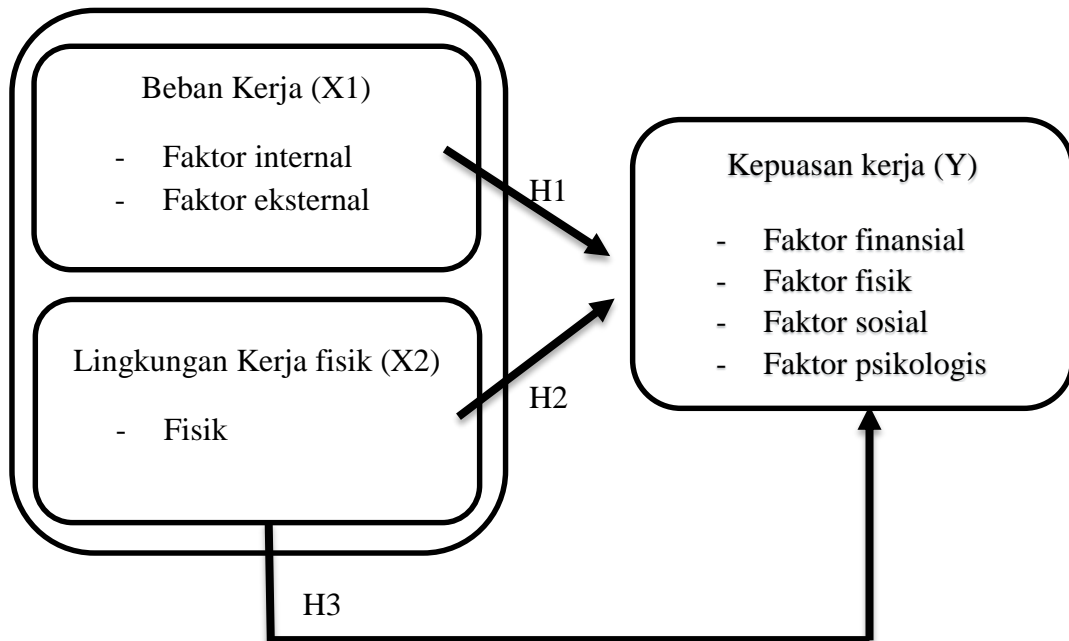
Tabel II.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama pengarang,	Judul	Variabel		
	Tahun		X1	X2	Y
1	Gurawan Dayona, Ridha Agus 2016	Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Di Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS)	-	✓	✓
2	Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri, 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia.	-	✓	✓
3	Kadek Sujana, AA Sagung Kartika Dewi 2015	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Putra Bhineka Perkasa Denpasar.	-	✓	✓
4	Sandi J, Djumadi, Anwar Alaydrus 2016	pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai SMAN 2 Sendawar	-	✓	✓
5	Hafiz M Imran Saeed, Nadia Nasir, 2016	<i>Work Environment on job satisfaction with mediating effect of Motivation among School Teachers in Lahore, Pakistan</i>	-	✓	✓
6	Dr. Ganesh Salunke 2015	<i>Work Environment and its effect on Job Satisfaction in cooperative sugar factories in maharashtra, India.</i>	-	✓	✓
7	I Wayan Arta Negara, A.A Sagung Kartika Dewi	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Utama	-	✓	✓

	2015	Teknik			
8	Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya, 2015	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi	✓	-	✓
9	I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati, 2015	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar	✓	-	✓
10	Farah Deeba Chughati, Uzma Perveen, 2013	<i>A Study of Teachers Workload and Job Satisfaction in Public and Private Schools At Secondary Level in Lahore City, Pakistan</i>	✓	-	✓
11	Yahdi Anhar Markhus, Wiji Utami, Markus Apriono 2014	dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kencong Kabupaten Jember, Artikel Ilmiah Mahasiswa,	✓	✓	✓

Sumber: data diolah, 2017

2.3 Kerangka Pemikiran



GAMBAR II.1

Kerangka Pemikiran

Sumber: data diolah peneliti

Keterangan gambar:

Variabel Bebas: X₁ = Beban Kerja

Variabel Bebas: X₂ = Lingkungan Kerja fisik

Variabel Terikat: Y = Kepuasan Kerja

—————> = Arah Hubungan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritik, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir di atas, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1:

H₀: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

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

2. Hipotesis 2:

H₀: Lingkungan Kerja fisik tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

H_a: Lingkungan Kerja fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

3. Hipotesis 3:

H₀: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja fisik tidak dapat memprediksi kenaikan kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

H_a: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja fisik dapat memprediksi kenaikan kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Fakultas Ekonomi adalah unsur pelaksana universitas yang mengkaji, mengembangkan, menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang kependidikan dan non kependidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat khususnya pada bidang ilmu Pendidikan Administrasi Perkantoran, Pendidikan Ekonomi Koperasi, Pendidikan Tata Niaga, Pendidikan Akuntansi, Akuntansi, Manajemen, Sekretaris, dan Manajemen Pemasaran. Pembinaan bidang keilmuan ekonomi semula berada di bawah naungan Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta mulai berdiri sejak tanggal 2 Mei 2005 dengan dikuatkan oleh SK Rektor UNJ Nomor: 297/SP/2005 sebagai tindak lanjut dari Surat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor: 1193/D/T/2005 Perihal Pembukaan Fakultas Ekonomi tertanggal 11 April 2005. Fakultas Ekonomi mengelola jenjang pendidikan Diploma III (D3), Strata 1 (S1), dan Strata 2 (S2)⁴⁹.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada fakultas ekonomi universitas negeri jakarta yang beralamat di Gedung R, Kampus A UNJ, Jl. Rawamangun Muka, RT.10/RW.13, Rawamangun, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta 13120. Telp. [0622\) 14706285](tel:062214706285). Peneliti terlebih dahulu melakukan observasi dan wawancara pada pertengahan

⁴⁹ http://fe.unj.ac.id/?page_id=743 (diakses pada tanggal 3 April 2017 Pukul: 18.39 WIB)

bulan Desember 2016 guna mencari tahu gambaran mengenai permasalahan yang terjadi pada dosen yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dan penelitian penelitian lebih lanjut dilakukan mulai awal Januari 2017.

3.1.3 Objek dan Batasan penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah dosen pada fakultas ekonomi universitas negeri jakarta. Batasan masalah penelitian dibuat agar penelitian dapat berjalan dengan lebih terarah dan terencana sehingga dapat mencapai tujuan yang lebih ditetapkan. Karena adanya keterbatasan yang dimiliki peneliti baik dalam hal dana, waktu, dan tenaga maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

3.2 Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono mengemukakan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan⁵⁰. Dan menggunakan metode *explanatory research* dengan jenis deskriptif. *Explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Sedangkan penelitian deskriptif berkenaan dengan pertanyaan terhadap

⁵⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen, (Bandung: Alfabeta, 2015), p.35

keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri)⁵¹.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Skala pengukuran data

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Haryadi Sarjono dan Winda Julianita Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, di mana variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan. Lebih lanjut Haryadi dan Winda menjelaskan Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pernyataan diberi skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, skor 3 untuk jawaban setuju, skor 4 untuk jawaban sangat setuju. Skala Likert dengan empat alternatif jawaban dirasakan sebagai hal yang tepat. Jika menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju), maka akan membuat hasil menjadi “rancu”, karena dalam kenyataan di lapangan, sebagian responden akan memilih jawaban “netral”. Jadi dalam penarikan kesimpulan menjadi kurang akurat karena sulit memberikan kriteria penilaian pada jawaban netral⁵².

⁵¹ Sugiyono, *op.cit*, p.89

⁵² Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), p.6

Tabel III.1
Bobot Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah, 2017

3.3.2 Variabel Dependen

Sugiyono mengemukakan Variabel dependen atau dalam penelitian metode SEM disebut juga variabel endogen dan dalam bahasa Indonesianya disebut juga variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel independen/bebas⁵³. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kepuasan kerja.

Tabel III.2

Definisi operasionalisasi variabel kepuasan kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor item
Kepuasan Kerja (Y)	Faktor Sosial	Interaksi atasan ke bawahan	Likert	1
		Interaksi bawahan ke atasan		2
kepuasan kerja adalah sikap atau				

⁵³ Ibid

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. Diukur dengan faktor sosial, faktor finansial, faktor psikologis, faktor fisik. Suryana dalam Made dan Sagung (2015), Wibowo (2013), Edy Sutrisno (2014)		Interaksi rekan kerja		3
	Faktor Finansial	Sistem gaji	Likert	4
		Kejelasan sistem		5
	Faktor Psikologis	Bakat	Likert	6
		Minat		7
		Keterampilan		8
	Faktor Fisik	Jenis pekerjaan	Likert	9
		Waktu istirahat		10
		Perlengkapan kerja		11
		Keadaan ruangan		12

Sumber: Data diolah, 2017

3.3.3 Variabel Independen

Sugiyono mengemukakan Variabel Independen atau bisa juga disebut variabel eksogen dalam penelitian dengan metode SEM (*Structural Equation Method*) dan dalam bahasa Indonesia disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau penyebab berubahnya variabel dependen/terikat⁵⁴. Dalam penelitian ini variabel independen adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

⁵⁴ Sugiyono, Statistika untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2013), p.4

3.3.3.1 Beban kerja

Tabel III.3

Definisi operasionalisasi variabel Beban Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor Item
<p>Beban Kerja (X1)</p> <p>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. Dapat diukur dengan faktor eksternal dan faktor internal</p> <p>Menpan dalam Dhini (2010), Sudiharto dalam Mahendra dan Ayu (2015), Singih dalam Joko (2014), Hart dan Staveland dalam Dhini (2010), Tarwaka dalam Widya (2015)</p>	Faktor Eksternal	Waktu Kerja	Likert	13
		Pelatihan		14
		Alat Kerja		15
		Tingkat kesulitan		16
	Faktor Internal	Kondisi Kesehatan	Likert	17
		Kepuasan Kerja		18
		Motivasi		19

Sumber: Data diolah, 2017

3.3.3.2 Lingkungan kerja

Tabel III.4

Definisi operasionalisasi variabel Lingkungan Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Nomor Item
Lingkungan Kerja Fisik (X2) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar 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. Sedarmayanti dalam Putu (2015), Alex dalam Sandi (2016), Sunyoto dalam Yahdi (2014), Nitiseminto dalam Charles (2015), Manullang dalam Kadek (2015), Silalahi dalam Tegar (2015)	Fisik	Meja	Likert	20
		Kursi		21
		Ruangan kerja		22
		Fasilitas Kerja		23
		Kebisingan		24
		Kebersihan		25

Sumber: Data diolah, 2017

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Sugiyono mengemukakan sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data⁵⁵. Data ini diperoleh dari pengisian kuesioner dan wawancara oleh para responden, di mana kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mencari tahu masalah yang ada sedangkan wawancara digunakan sebagai informasi awal tentang berbagai isu yang berasal dari kuesioner.

1) Kuesioner, menurut Sugiyono merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet⁵⁶.

2) Wawancara, menurut Sugiyono wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil⁵⁷. Teknik wawancara yang digunakan ialah wawancara tidak terstruktur, di mana menurut sugiyono wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara

⁵⁵ Sugiyono, Metode Penelitian Manajemen, (Bandung: Alfabeta, 2015), p.223

⁵⁶ *Id.*, p.230

⁵⁷ *Id.*, p.224

yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan⁵⁸.

3.4.2 Data Sekunder

Sugiyono mengemukakan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen⁵⁹. Dalam penelitian ini data sekunder yang di dapat adalah data beban kerja berupa rekapitulasi data beban mengajar dosen FE UNJ, data sekunder lain yang digunakan yaitu jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

3.5 Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Haryadi Sarjono dan Winda Julianita mengemukakan populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, di mana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti⁶⁰. Sedangkan Sugiyono mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁶¹. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 86 dosen.

⁵⁸ *Id*, p.228

⁵⁹ *Id*, p.223

⁶⁰ Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), p.21

⁶¹ Sugiyono, *op.cit*, p.148

3.5.2 Sampel

Haryadi dan Winda mengemukakan sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan⁶². Sedangkan Sugiyono mengemukakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut⁶³.

Sampel yang diketahui yaitu 67 dosen, karena dalam penelitian ini sampel yang digunakan ialah dosen tetap pns yang mendapatkan beban mengajar tiap semester dan tidak sedang menjabat pada tingkat fakultas dan universitas dari data yang didapat, Maka teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh* yang disebut juga sensus. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil⁶⁴.

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah *Probability Sampling*, Haryadi dan Winda mengemukakan *Probability Sampling* adalah sebuah teknik sampling yang memberikan kesempatan ataupun peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel⁶⁵. Sedangkan Sugiyono mengemukakan *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan

⁶² Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *op.cit*, p.21

⁶³ Sugiyono, *op.cit*, p.149

⁶⁴ *Id.*, p.156

⁶⁵ Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *op.cit*, p.23

peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel⁶⁶.

Teknik *probability sampling* yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling*, menurut Sugiyono mengemukakan di mana teknik ini adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu⁶⁷. Sedangkan menurut Cooper dan Schindler mengemukakan, *simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel di mana setiap elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel dan sampel diambil menggunakan tabel/*generator* angka⁶⁸.

3.6 Metode Analisis

Analisis data digunakan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS 22 untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

Uji instrumen penting dilakukan karena data yang diperoleh peneliti harus seakurat mungkin dari subjek penelitian sehingga data-data itu dapat dipertanggung jawabkan. Data yang dikumpulkan harus valid dan reliabel, maka dalam uji instrumen data dapat dilakukan dengan pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

⁶⁶ Sugiyono, *op.cit*, p.151

⁶⁷ Sugiyono, *op.cit*, p.152

⁶⁸ Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *op.cit*, p.23

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan⁶⁹. Sekaran mengemukakan validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan⁷⁰. Penelitian ini menetapkan jumlah sampel uji coba sebanyak 17 responden, dikarenakan sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gay, “ukuran minimum sampel yang digunakan dalam penelitian deskriptif, minimal 10% dari populasi dan jika relatif kecil maka 20% dari populasi”.⁷¹ Merujuk pada pendapat Gay maka peneliti menggolongkan populasi penelitian ini merupakan populasi kecil sehingga untuk menguji validitas digunakan sampel 20% dari populasi penelitian sebesar 86 sehingga didapat 17,2 sampel dan kemudian peneliti bulatkan menjadi 17 sampel uji. Untuk menguji validitas instrumen digunakan rumus *product moment* dengan angka kasar, dapat dihitung dengan rumus⁷²:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x \sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

N = banyaknya sampel

X = skor tiap item

⁶⁹ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, 2nd ed, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2008), p.166

⁷⁰ Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *op.cit*, p.35

⁷¹ Iqbal Hasan. *Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), p. 60.

⁷² Sonny Sumarsono, “*Metode Riset Sumber Daya Manusia*”, (Jember: Graha Ilmu, 2004)”, p.222

Y = skor total variabel

Pengujian validitas dapat dihitung dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama⁷³. Sekaran mengemukakan bahwa keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan – *error free*)⁷⁴. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *cronbach's alpha* untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua. Menurut Arikunto dalam Sumarsono, rumus yang digunakan untuk mencari reliabilitas sebagai berikut⁷⁵.

$$r_{xy} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

r_{xy} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

⁷³ Husein Umar, *op.cit*, p.168

⁷⁴ Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *op.cit*, p.35

⁷⁵ Sonny Sumarsono, *op.cit*, p.222

σ^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varians total

Sugiyono menyatakan suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
- 2) Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrument penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Oleh karena itu, uji asumsi klasik sangat diperlukan sebelum melakukan analisis regresi. Fungsi dari uji asumsi klasik sendiri adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikorelasi, uji linearitas dan uji autokorelasi⁷⁶.

a) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau berdistribusi normal). Uji normalitas pada penelitian ini

⁷⁶ Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *op.cit*, p.53

menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi normal memiliki probabilitas signifikan $> 0,05$.

b) Uji heterokedastisitas

Menurut wijaya heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homokedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk mengetahui terjadinya heterokedastisitas adalah *Rank Spearman's Correlation Test* yaitu mengkorelasi nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing- masing nilai variabel. Jika signifikan kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

c) Uji Multikorelasi

Uji multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu. Menurut Wijaya, ada beberapa cara mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, akan tetapi kebanyakan penelitian menyebutkan, Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi tingkat kolinearitas.

d) Uji linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antarvariabel yang hendak

dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya⁷⁷.

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada *IBM SPSS Statistic* dengan menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Begitupun sebaliknya, apabila signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan dua variabel tersebut tidak linear.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Dalam mengolah dan menganalisa data penelitian yang akan dikumpulkan, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak (*software*) SPSS. Kemudian dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik deskriptif. Menurut Sugiyono, “penelitian deskriptif adalah penelitian yang bersifat menggambarkan suatu fenomena, peristiwa, gejala, baik menggunakan data kuantitatif maupun kualitatif⁷⁸. Teknik tersebut, untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran serta pengujian hipotesis. Penyajian data menggunakan daftar distribusi dan histogram, ukuran sentral meliputi mean, median, dan modul, sedangkan ukuran penyebaran meliputi varians dan simpangan baku (*standard deviation*).

⁷⁷ Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *op.cit*, p 53-81

⁷⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. (Bandung : Alfabeta, 2009), p. 207.

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data yang merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 67 dosen fakultas ekonomi univeristas negeri jakarta. Penentuan skoring dari setiap pernyataan menggunakan rumus umum sebagai berikut:

Tabel III.5

Bobot Skor kriteria Analisis deskriptif

Persentase Skor	SS+S		STS+TS
	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Beban Kerja
1.00%-25.00%	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak Nyaman	Sangat Tinggi
25.01%-50.00%	Kurang Puas	Kurang Nyaman	Tinggi
50.01%-75.00%	Puas	Nyaman	Rendah
75.01%-100.00%	Sangat Puas	Sangat Tidak Nyaman	Sangat Rendah

Sumber: data diolah, 2017

3.6.2 Pengujian Hipotesis

3.6.4.1 Analisis Regresi

Haryadi dan Winda mengemukakan analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda/majemuk, di mana pengukuran pengaruh melibatkan dua atau lebih variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , dan seterusnya) dan satu variabel terikat (Y) yang dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = konstanta

b = koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

Menurut Sekaran, analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval⁷⁹.

3.6.4.2 Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya⁸⁰. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung yang diuji menggunakan SPSS.

⁷⁹ *Id*, p.91

⁸⁰ Anwar Hidayat, Uji F dan Uji T, <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-f-dan-uji-t.html>, (diakses pada tanggal 1 April 2017 pukul 13:30 WIB)

Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.3 Uji F (Pengujian Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji model secara keseluruhan, serta mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak⁸¹. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk memprediksi pengaruh beban kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), terhadap kepuasan kerja (Y). Menurut D. Gujarati formula uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F = Harga F untuk garis regresi

N = Jumlah responden

m = Jumlah variabel

R^2 = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor.

Selanjutnya F hitung dikonsultasikan dengan F tabel pada taraf signifikansi 5%.

Jika F hitung lebih besar atau sama dengan F tabel maka hipotesisnya diterima,

⁸¹ Ken Black, *Applied Business Statistics* (Europe: Willey Plus, 2014), p.531

begitu pula sebaliknya jika F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel maka hipotesisnya ditolak.⁸²

- a) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05
- b) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05

3.6.4.4 Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi sering pula disebut koefisien determinasi majemuk. Analisis koefisien determinasi menjelaskan proporsi varians dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel dan secara bersama-sama).

Koefisiensi determinasi ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dicari dengan rumus⁸³:

$$R^2 = \frac{(R_{yx1})^2 + (R_{yx2})^2 - 2(R_{yx1})(R_{yx2})(R_{x1x2})}{1 - (R_{x1x2})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

R_{yx1} = Korelasi sederhana antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

R_{yx2} = Korelasi sederhana antara Lingkungan Kerja fisik dengan Kepuasan Kerja

R_{x1x2} = Korelasi sederhana antara Beban Kerja dengan Lingkungan Kerja fisik

⁸² Sugiyono, *Op.cit.*, p. 286

⁸³ Sonny Sumarsono, *op.cit.*, p.226

Kriteria koefisiensi determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja fisik) secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat (kepuasan kerja).
- 2) Nilai R^2 mendekati angka satu, berarti variabel-variabel bebas (beban kerja dan lingkungan kerja fisik) secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat (kepuasan kerja) dan semakin baik untuk model regresi tersebut⁸⁴.

⁸⁴ Anwar Sanusi, Metode Penelitian Bisnis, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), p.77

BAB IV

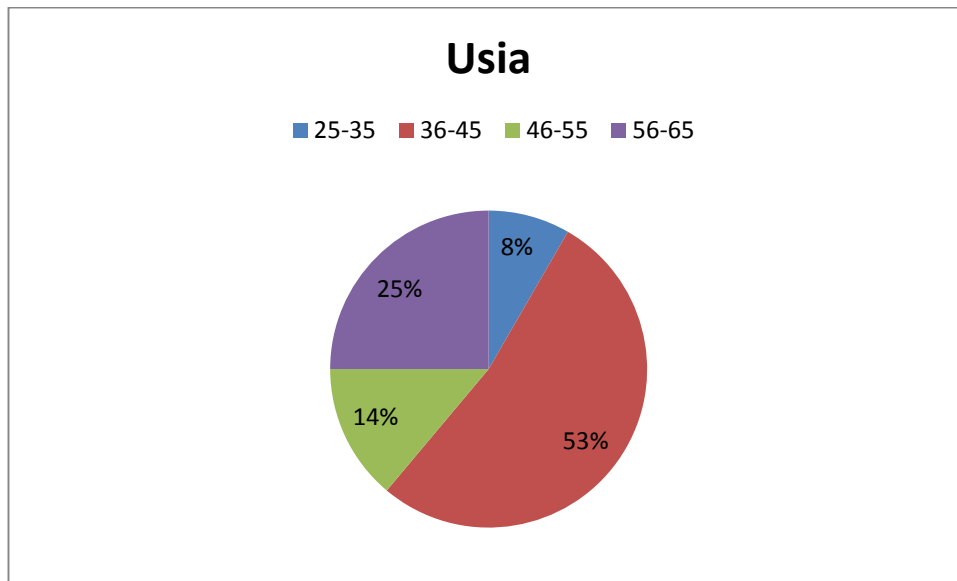
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini memiliki obyek penelitian yang merupakan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, yang berstatus sebagai dosen tetap dan PNS dan berjumlah 67 orang. Dalam bab ini peneliti akan memberikan deskripsi kondisi beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan usia, golongan PNS, jenis kelamin, pendidikan . Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk pie chart. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai responden berdasarkan masing-masing karakteristik :

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia bisa menentukan cara berpikir dari seorang karyawan. Usia juga sebagai gambaran akan pengalaman suatu individu semakin tua usia seseorang maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatnya. Perbedaan usia juga membedakan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya, biasanya seseorang yang memiliki usia lebih tua lebih bertanggung jawab melakukan pekerjaannya dibandingkan dengan usia yang lebih muda. Peneliti mengelompokkan usia dosen menjadi empat bagian dalam penelitian ini. Berikut merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai usia responden :

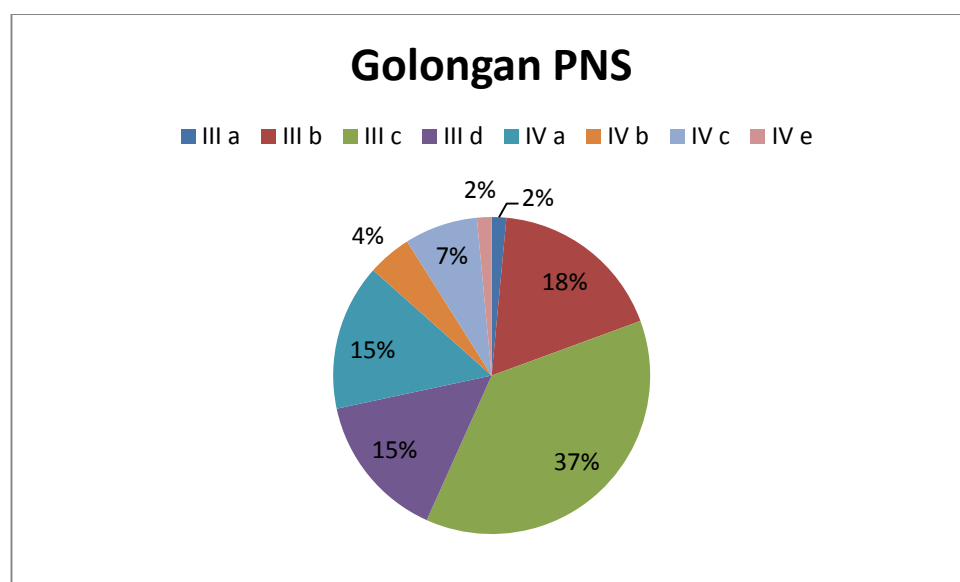


Gambar 4.1 : Data usia dosen
Sumber : Data diolah peneliti 2017

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 37 responden atau sebesar (53%) berusia 36-45 tahun, sebanyak 18 responden atau sebesar (25%) yang berusia 56-65 tahun, sebanyak 10 orang responden atau sebesar (14%) berusia lebih dari 46-55 tahun, dan sebanyak 6 responden atau sebesar (8%) berusia 25-35. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak pada penelitian ini yaitu rentang usia 36–45 tahun Rentang usia ini merupakan masa yang cukup matang dan produktif pada usia ini dosen masih bisa mendapatkan peluang untuk mendapatkan lebih banyak pengalaman dan menambah ilmu dari lain pihak. Oleh karenanya FEUNJ harus dapat menjaga karyawan pada rentang usia ini, karena mempunyai potensi kinerja yang baik dan dalam rentan umur sekian sudah memiliki pengalaman yang cukup untuk meningkatkan kualitas fakultas dalam jangka panjang.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Menurut pasal Pasal 46 ayat (1) PP 11/2017. Golongan dan pangkat dalam ruang lingkup Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tingkatan jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian. Susunan dalam PNS pada dasarnya sudah diatur dalam PP no.9 tahun 2000 akan tetapi peraturan itu telah dicabut, dan kemudian dalam pasal 352 PP 11/2017 menyebut bahwa Pangkat dan golongan ruang PNS yang sudah ada pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, tetap berlaku sampai dengan diberlakukannya ketentuan mengenai gaji dan tunjangan berdasarkan Peraturan Pemerintah mengenai gaji dan tunjangan sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara⁸⁵.



Gambar 4.2 : Data golongan PNS dosen FEUNJ

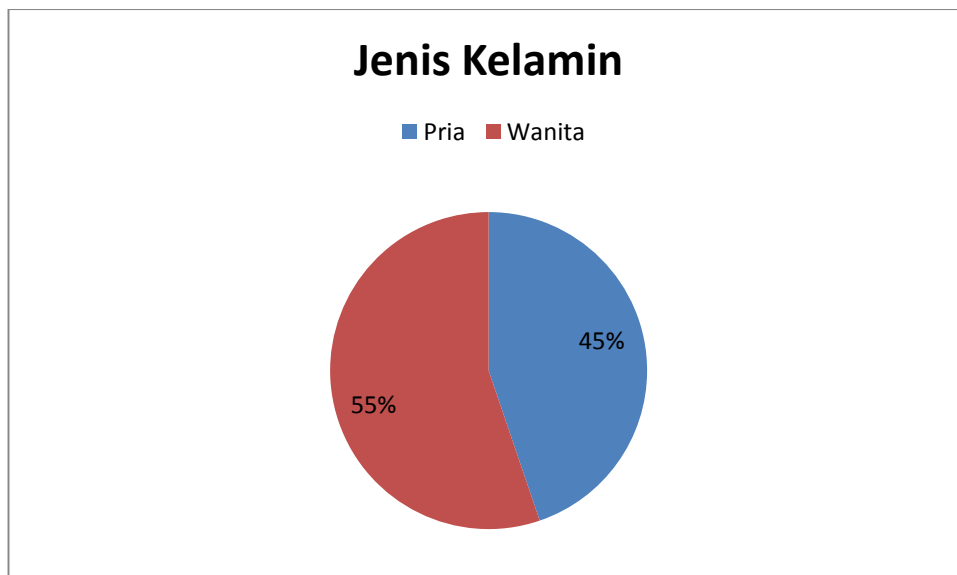
Sumber : Data diolah peneliti 2017

⁸⁵ http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt591651e2c4a7f/dasar-hukum-penentuan-pangkat-dan-jabatan-pns#_ftn1 (diakses pada 1 juli 2017 pukul 08.33 WIB)

Berdasarkan data responden yang diperoleh, sebanyak 25 responden atau sebesar 37% berada pada golongan III c, selanjutnya sebanyak 12 responden atau sebesar 18% berada pada golongan III b, kemudian sebanyak 10 responden atau sebesar 15% berada pada golongan III d dan IV a, kemudian sebanyak 7 % dari jumlah responden berasal dari golongan IV v, lalu 4% dari jumlah responden berasal dari golongan IV b. Dari data di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa mayoritas reponden mempunyai golongan III c atau dalam ruang lingkup PNS mempunyai pangkat penata.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dinilai dapat memberikan perbedaan pada karakteristik seseorang. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai profil responden berdasarkan jenis kelamin :

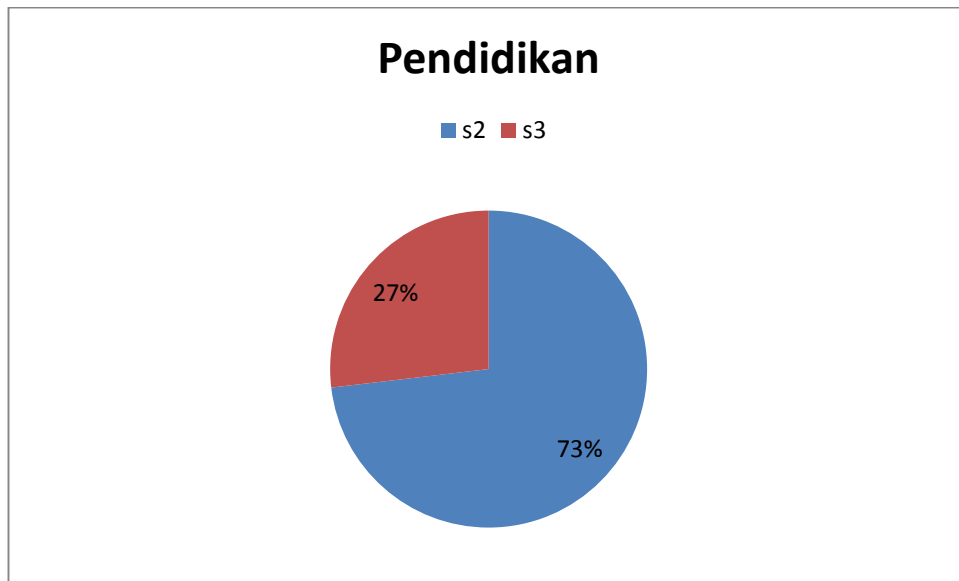


Gambar 4.3 : Data jenis kelamin dosen
Sumber : Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan gambar tersebut dapat kita ketahui bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin wanita yaitu 37 orang (55%) dibanding dengan pria yang hanya 30 orang (45%). Data tersebut menunjukkan bahwa dosen yang bekerja pada FEUNJ kebanyakan berjenis kelamin wanita. Hal ini mungkin disebabkan pekerjaan yang bergerak dibidang pendidikan membutuhkan pendekatan cara mengajar yang baik, yang secara umum lebih dimiliki wanita dibandingkan dengan pria.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu bekal yang dimiliki seseorang dalam bekerja dimana seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi dinilai memiliki kemampuan yang lebih serta mempunyai tanggung jawab lebih tinggi dan wawasan yang lebih luas yang akan berpengaruh nantinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena pendidikan memberikan peningkatan kemampuan, tanggung jawab dan wawasan pada suatu individu. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi, begitu juga sebaliknya. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai profil responden berdasarkan pendidikan :



Gambar 4.4 : Data pendidikan dosen
Sumber : Data diolah peneliti 2017

Hasil penelitian terhadap tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa kelompok berdasarkan pendidikan paling banyak adalah dosen dengan latar belakang pendidikan terakhir S2 sebanyak 48 orang dosen (73%), kemudian latar belakang pendidikan terakhir S3 sebanyak 19 orang dosen (27%). Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S2. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir dosen FEUNJ mempunyai latar belakang pendidikan terakhir S2.

4.2. Pengujian Hipotesis

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas kuesioner terlebih dahulu sebelum menyebar kuesioner kepada 67 dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta , hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan sudah sesuai atau belum dan

untuk melihat apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Dalam uji validitas ini peneliti menyebarkan ke 17 responden yang merupakan dosen Fakultas Ekonomi, sesuai dengan persyaratan minimum penelitian.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Nilai r tabel yang ada pada $n=17$ dan $\alpha=0.05$ adalah sebesar 0,482. Sehingga nilai r hitung yang didapat jika lebih dari 0,482 maka dianggap valid. Hasil uji validitas variabel kompensasi, stress kerja, dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	No.	r Hitung	r Tabel	Ket.
Kepuasan Kerja	Y_01	0,538	0,482	Valid
	Y_02	0,685	0,482	Valid
	Y_03	0,747	0,482	Valid
	Y_04	0,617	0,482	Valid
	Y_05	0,512	0,482	Valid
	Y_06	0,519	0,482	Valid
	Y_07	0,590	0,482	Valid
	Y_08	0,599	0,482	Valid
	Y_09	0,647	0,482	Valid
	Y_10	0,627	0,482	Valid
	Y_11	0,766	0,482	Valid
	Y_12	0,644	0,482	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,482. Maka dari itu, dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel kepuasan kerja valid, dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel beban kerja

Variabel	No.	r Hitung	r Tabel	Ket.
Beban Kerja	x1_01	0,759	0,482	Valid
	x1_02	0,525	0,482	Valid
	x1_03	0,763	0,482	Valid
	x1_04	0,492	0,482	Valid
	x1_05	0,568	0,482	Valid
	x1_06	0,580	0,482	Valid
	x1_07	0,540	0,482	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel beban kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,482. Maka dari itu, dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel beban kerja valid, dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Variabel	No.	r Hitung	r Tabel	Ket.
Lingkungan kerja fisik	X2_01	0,764	0,482	Valid
	X2_02	0,660	0,482	Valid
	X2_03	0,583	0,482	Valid
	X2_04	0,733	0,482	Valid
	X2_05	0,746	0,482	Valid
	X2_06	0,774	0,482	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,482. Maka dari itu, dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel lingkungan kerja fisik valid, dan dapat digunakan untuk penelitian.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner penelitian ini menggunakan teknik *cronbach's alpha* dalam melakukan uji reliabilitas, yaitu dengan membandingkan apakah nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel sedangkan jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$; maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0.87	Reliabel
Beban kerja (X_1)	0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja fisik (X_2)	0.76	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Pada tabel diatas hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha, terlihat nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$; untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.87, variabel beban kerja sebesar 0.70, dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0.76. Sehingga, instrument dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 dan dapat digunakan untuk penelitian.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah berguna untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner data penilaian kinerja yang disebarakan kepada 67 dosen. Jumlah pernyataan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 10 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-12, variabel beban kerja sebanyak 7 butir pernyataan dari nomor 13-19, variabel stres kerja sebanyak 6 butir pernyataan dari nomor 20-25. Dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk setuju, dan 4 untuk sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-12. Pada variabel ini terdapat 4 dimensi. Dimensi pertama yaitu faktor sosial yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-3. Dimensi yang kedua yaitu faktor finansial yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 4-5. Dimensi ketiga yaitu psikologis yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 6-8. Dimensi yang keempat yaitu fisik yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 9-12.

Tabel IV.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Dimensi Faktor Sosial					
1	Pimpinan saya memberi dorongan pada saya supaya lebih baik dalam bekerja.	13	15	21	18
		19,4%	22,4%	31,3%	26,9%
2	Saya mengenal dengan baik atasan saya	21	29	10	7
		31,3%	43,3%	14,9%	10,4%
3	Komunikasi saya dengan rekan kerja sangat baik.	11	30	19	7
		16,4%	44,8%	28,4%	10,4%
	Total	67,1%	110,5%	74,6%	47,7%
	Rata-rata	22,4%	36,8%	24,9%	15,9%
Faktor Finansial					
4	Saya puas dengan sistem penggajian yang berlaku di tempat kerja.	22	28	8	9
		32,8%	41,8%	11,9%	13,4%
5	Saya memahami kejelasan sistem penggajian yang berlaku di tempat kerja.	20	29	15	3
		29,9%	43,3%	22,4%	4,5%
	Total	62,7%	85,1%	34,3%	17,9%

	Rata-rata	31,35%	42,55%	17,15%	8,95%
Faktor Psikologis					
6	Saya punya bakat dalam pekerjaan ini	8	36	18	5
		11,9%	53,7%	26,9%	7,5%
7	Minat saya dalam meneliti sangatlah tinggi	5	26	28	8
		7,5%	38,8%	41,8%	11,9%
8	Keterampilan saya dalam mengajar semakin baik.	18	17	29	3
		26,9%	25,4%	43,3%	4,5%
	Total	46,3%	117,9%	112%	23,9%
	Rata-rata	15,4%	39,3%	37,3%	8%
Faktor Fisik					
9	Pekerjaan ini bukan cita-cita saya	7	31	20	9
		10,4%	46,3%	29,9%	13,4%
10	Waktu istirahat yang saya miliki sebanding dengan beban kerja yang saya dapat.	24	25	10	8
		35,8%	37,3%	14,9%	11,9%
11	Perlengkapan kerja yang disediakan dalam menjalankan tugas, bagus.	22	26	17	2
		32,8%	38,8%	25,4%	3,0%
12	Ruangan kerja yang saya dapat terjaga privasinya	18	13	28	8
		26,9%	19,4%	41,8%	11,9%
	Total	105,9%	141,8%	112%	40,2%
	Rata-rata	26,5%	35,5%	28%	10%
	Total Kepuasan Kerja	282%	455,3%	332,9%	129,7%
	Rata-rata Kepuasan Kerja	23,5%	37,9%	27,8%	10,8%

Sumber: data diolah peneliti 2017

Hasil Tabel di atas, dapat dilihat persentasi jawaban untuk dimensi faktor sosial, responden yang menjawab dengan jawaban tidak setuju mendominasi dengan persentase 36,8%, kemudian ditambah dengan responden yang

memberikan jawaban sangat setuju sebesar 24,9%, sedangkan persentase responden yang menjawab tidak setuju 22,4%, lalu responden yang menjawab sangat setuju sebesar 15,9%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 40,8%, menunjukkan presentase pada skor nilai kriteria sebesar 25.01%-50.00% pada pernyataan kurang puas. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden merasa kurang puas dalam faktor sosial. Dimensi kedua yaitu faktor finansial, responden menjawab tidak setuju sebanyak 42,55%, sangat tidak setuju sebanyak 31,35%, setuju sebesar 17,15%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 8,95%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 26,1%, menunjukkan presentase pada skor nilai kriteria sebesar 25.01%-50.00% pada pernyataan kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa menurut sebagian besar didapati kurang puas terhadap faktor finansial.

Dimensi ketiga yaitu faktor psikologis, responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 39,3 %, sangat setuju sebesar 37,3%, sangat tidak setuju sebesar 15,4%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 8%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 41,3%, menunjukkan presentase pada skor nilai kriteria sebesar 25.01%-50.00% pada pernyataan kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa menurut sebagian dosen kepuasan kerja yang kurang puas atas faktor psikologis. Dimensi keempat faktor fisik, responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 35,5 %, setuju sebesar 28%, sangat tidak setuju sebesar 26,5%, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebesar 10%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban

setuju dan sangat setuju sebesar 38%, menunjukkan presentase pada skor nilai kriteria sebesar 25.01%-50.00% pada pernyataan kurang puas. Hal ini menunjukkan bahwa menurut sebagian dosen merasa kurang puas akan faktor fisik mereka.

Dari keseluruhan indikator diketahui bahwa terdapat 3 buah indikator yang mempunyai nilai yang lebih kecil dibandingkan nilai lainnya, yaitu indikator nomor 4 yang memiliki pernyataan “saya puas dengan sistem penggajian yang berlaku di tempat kerja” dengan persentase yang besar yaitu 25,3% menjawab setuju dan sangat setuju, hal ini menandakan bahwa masih banyak dosen yang merasa kurang puas akan gaji yang mereka terima dengan sistem yang berlaku FE UNJ, dalam hal ini dosen menjelaskan kebutuhan mereka dalam sebulan tidak bisa di tutupi dengan gaji yang mereka terima dalam sistem yang berlaku yaitu sistem remunerasi. Pernyataan besar berikutnya yaitu nomor 2 yang memiliki pernyataan “saya mengenal dengan baik atasan saya” dengan persentase sebesar 25,3% menjawab setuju dan sangat setuju, hal ini menandakan bahwa pada kenyataannya masih banyak dosen yang belum terlalu mengenal dengan baik para atasan mereka, dalam hal ini dosen merasa masih kurangnya waktu untuk bertemu para atasan fakultas untuk memberi saran dalam berbagai hal kepada para atasan.

Selanjutnya posisi ketiga yang mempunyai persentase jawaban terbanyak adalah pernyataan nomor 5 yang memiliki poin “saya memahami kejelasan sistem penggajian yang berlaku di tempat kerja” dengan persentase sebesar 26,8% menjawab setuju sangat setuju, hal ini menandakan bahwa dosen masih merasa kurang memahami sistem yang digunakan pihak fakultas dalam hal penggajian

yang mereka terima dalam hal ini para dosen masih bingung seperti apa dan bagaimana sistem ini berjalan dalam memproses gaji mereka.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju 37,9%, yang disusul dengan jawaban setuju sebesar 27,8%, jawaban sangat tidak setuju sebesar 23,5%, dan jawaban sangat setuju sebesar 10,8%. Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dosen FEUNJ rendah. Hal ini dikarenakan jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 38,6%, lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62,5%. Penyebabnya dapat dilihat dari banyaknya jawaban responden yaitu tidak setuju pada indikator nomor 4 yang memiliki pernyataan “saya puas dengan sistem penggajian yang berlaku di tempat kerja” dengan persentase yang kecil yaitu 25,3% menjawab setuju dan sangat setuju, nomor 2 memiliki pernyataan “saya mengenal dengan baik atasan saya” dengan persentase sebesar 25,3% menjawab setuju dan sangat setuju, serta nomor 5 yang memiliki pernyataan “saya memahami kejelasan sistem penggajian yang berlaku di tempat kerja” dengan persentase sebesar 26,8% menjawab tidak setuju.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Beban Kerja

Variabel bebas pertama pada penelitian ini yaitu beban kerja diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 13-19. Pada variabel ini terdapat 2 dimensi. Dimensi pertama yaitu faktor eksternal yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 13-16 Dimensi yang kedua yaitu faktor internal yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 17-19.

Tabel IV.6 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Faktor Eksternal					
13	Waktu bekerja terasa lama	6	17	22	22
		9,0%	25,4%	32,8%	32,8%
14	Kurangnya pelatihan yang diberikan, menyebabkan tugas yang saya lakukan terasa monoton	8	17	23	19
		11,9%	25,4%	34,3%	28,4%
15	Alat kerja yang disediakan tidak membantu saya sepenuhnya dalam menyelesaikan tugas kerja	8	14	17	28
		11,9%	20,9%	25,4%	41,8%
16	Saya mampu menangani kesulitan yang timbul ketika melaksanakan tugas.	9	25	25	8
		13,4%	37,3%	37,3%	11,9%
	Total	46,2%	109%	129,8%	114,9%
	Rata-rata	11,5%	27,3%	32,5%	28,7%
Faktor Internal					
17	Kondisi kesehatan sangat memengaruhi saya dalam menyelesaikan tugas	3	12	35	17
		4,5%	17,9%	52,2%	25,4%
18	Sejauh ini saya merasa kurang puas dengan tugas saya	9	13	28	17
		13,4%	19,4%	41,8%	25,4%
19	Saya mempunyai motivasi yang rendah untuk menghadapi tugas	8	17	33	9
		11,9%	25,4%	49,3%	13,4%
	Total	29,8%	62,7%	143,3%	64,2%
	Rata-rata	9,9%	20,9%	47,8%	21,4%
Total Beban Kerja		76%	171,7%	273,1%	179,1%
Rata-rata Beban Kerja		10,9%	24,5%	39,0%	25,6%

Sumber : Data diolah peneliti 2017

Dihat dari Tabel di atas, persentasi jawaban untuk Faktor eksternal, kebanyakan responden menjawab setuju dengan persentase 32,5%, kemudian

ditambah dengan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 28,7%, sedangkan persentase responden yang menjawab tidak setuju 27,3%, lalu responden yang menjawab sangat setuju sebesar 11,5%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 38,8%, menunjukkan presentase pada skor nilai kriteria sebesar 25.01%-50.00% pada pernyataan beban kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor eksternal dari beban kerja yang didapati responden adalah beban kerja tinggi. Dimensi kedua yaitu faktor internal. Responden yang memilih jawaban setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 47,8%, sangat setuju sebesar 21,4%, tidak setuju sebesar 20,9%, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 9,9%. Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 30,8%, menunjukkan presentase pada skor nilai kriteria sebesar 25.01%-50.00% pada pernyataan beban kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal dari beban kerja yang didapati responden adalah tinggi.

Dari keseluruhan indikator diketahui bahwa terdapat 3 buah indikator yang mempunyai nilai yang lebih kecil dibandingkan nilai lainnya, yaitu indikator nomor 17 yang memiliki pernyataan “kondisi kesehatan sangat memengaruhi saya dalam menyelesaikan tugas”, hal ini menandakan masih banyak dosen yang merasa kesehatan masih memengaruhi mereka dalam penyelesaian tugas, dalam hal ini dosen lebih banyak mengatakan beban kerja yang mereka terima dapat memengaruhi kesehatan mereka, sehingga membuat mereka dalam melaksanakan tugas yang mereka dapat. Indikator berikutnya adalah nomor 15 dengan pernyataan “alat kerja yang disediakan tidak membantu saya sepenuhnya dalam

menyelesaikan tugas kerja”, hal ini menandakan bahwa dosen masih merasa alat yang disediakan oleh pihak fakultas tidak membantu dalam penyelesaian tugas. Dalam hal ini alat yang dimaksud adalah proyektor yang berada di ruang kelas ditemukan masih terdapat masalah seperti tidak terhubung kabel dengan *laptop* maupun proyektor tersebut yang telah kurang baik kondisinya dan alat tulis papan tulis yang sering tidak tersedia di ruang kelas, sehingga dosen merasa kurang efektif dan efisien mereka dalam menjalankan tugas kerja. Indikator selanjutnya adalah nomor 18 dengan pernyataan “sejauh ini saya merasa kurang puas dengan tugas saya” hal ini menandakan bahwa dosen masih kurang puas dengan tugas yang mereka terima, hal ini mungkin disebabkan oleh indikator mengenai kondisi kesehatan dan alat kerja yang disediakan.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah jawaban setuju 39%, yang disusul dengan jawaban sangat setuju sebesar 25,6%, jawaban tidak setuju sebesar 24,5%, dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 10,9%. Dari hasil keseluruhan ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja dosen FEUNJ yang didapati tinggi. Hal ini dikarenakan jumlah jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 35,4%, berada pada posisi presentase skor nilai kriteria sebesar 25.01%-50.00% pada pernyataan beban kerja tinggi. Penyebabnya dapat dilihat dari nomor 17 yang memiliki pernyataan “kondisi kesehatan sangat memengaruhi saya dalam menyelesaikan tugas” dan juga nomor nomor 15 dengan pernyataan “alat kerja yang disediakan tidak membantu saya sepenuhnya dalam menyelesaikan tugas kerja”. Serta faktor lain yang

memengaruhi yaitu pada nomor 18 dengan pernyataan “sejauh ini saya merasa kurang puas dengan tugas saya”.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Lingkungan kerja fisik

Variabel bebas kedua pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 20-25. Pada variabel ini hanya terdapat satu dimensi yaitu lingkungan fisik. Dimensi tersebut diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 20-25

Tabel IV.7 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Lingkungan Fisik					
20	Saya memiliki meja kerja pribadi yang mendukung pekerjaan saya.	18	14	28	7
		26,9%	20,9%	41,8%	10,4%
21	Kursi di ruang saya bekerja masih layak digunakan.	15	29	15	8
		22,4%	43,3%	22,4%	11,9%
22	Saya merasa bahwa ruang kerja tempat saya bekerja dapat menjaga privasi.	3	24	24	16
		4,5%	35,8%	35,8%	23,9%
23	Fasilitas kerja yang disediakan organisasi sudah cukup lengkap, sehingga dapat mendukung pekerjaan saya.	12	31	14	10
		17,9%	46,3%	20,9%	14,9%
24	Saya tidak merasa terganggu dengan suara bising di tempat saya bekerja.	25	24	12	6
		37,3%	35,8%	17,9%	9,0%
25	Ruangan tempat saya bekerja cukup terjaga kebersihannya.	13	30	15	9
		19,4%	44,8%	22,4%	13,4%
Total Lingkungan Kerja Fisik		128,4%	226,9%	161,2%	83,5%
Rata-rata Lingkungan Kerja Fisik		21,4%	37,8%	26,9%	13,9%

Sumber: data diolah 2017

Ditinjau dari Tabel di atas, dapat dilihat persentasi jawaban untuk dimensi lingkungan fisik, responden yang menjawab dengan jawaban tidak setuju mendominasi dengan persentase 37,8%, kemudian responden yang memberikan jawaban setuju sebanyak 26,9%, sedangkan persentase responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 21,4%, lalu responden yang menjawab sangat setuju sebesar 13,9%.

Indikator yang memiliki persentase yang paling kecil adalah nomor 24 yang memiliki pernyataan “saya tidak merasa terganggu dengan suara bising di tempat kerja saya” dengan persentase sebesar 26,9% menjawab setuju dan sangat setuju, hal ini menandakan bahwa dosen masih merasa kurang nyaman dengan suara bising yang mereka dapati pada waktu penyelesaian tugas. Indikator berikutnya adalah nomor 21 yang memiliki pernyataan “kursi di ruang saya bekerja masih layak digunakan”. Hal ini menandakan bahwa dosen merasa kursi yang mereka gunakan kurang nyaman. Indikator berikutnya yang memiliki persentase yang kecil adalah nomor 23 yang memiliki pernyataan “fasilitas kerja yang disediakan organisasi sudah cukup lengkap, sehingga dapat mendukung pekerjaan saya”, hal ini menandakan bahwa dosen masih merasa kurang fasilitas yang disediakan, fasilitas dalam hal ini menurut beberapa dosen diantaranya adalah proyektor, dosen masih banyak menemukan masalah mengenai kabel yang menghubungkan antara *laptop* dengan layar seperti tidak tersambung maupun tampilan layar yang kurang sempurna. Masalah lainnya adalah jaringan *signal* internet maupun *wifi* dosen masih mengeluhkan masalah tersebut.

Hasil yang didapat dari jumlah jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 40,8%, menunjukkan presentase lebih kecil dari nilai kriteria sebesar 62.5%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berada di fakultas ekonomi Universitas Negeri Jakarta dapat dikatakan kurang nyaman karena nilai 40,8% menunjukkan presentase pada skor nilai kriteria sebesar 25.01%-50.00% dan memiliki pernyataan lingkungan kerja fisik kurang nyaman, dengan indikator yang mendukung pernyataan tersebut adalah nomor 24, nomor 21 dan nomor 23.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil pendistribusiannya normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorov - Smirnov Test* dan dapat dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

**Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepuasan Kerja	Beban Kerja	Lingkungan Kerja
N		67	67	67
Normal Parameters ^{a,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)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,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 : Hasil pengolahan SPSS 22, 2017

Hasil uji normalitas yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.200, variabel beban kerja sebesar 0.200, dan variabel stres kerja sebesar 0.200. Ketiga nilai variabel lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05 sehingga disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu observasi ke observasi lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

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 : Hasil pengolahan SPSS 22, 2017

Berdasarkan tabel diatas diketahui korelasi antara beban kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,890; korelasi antara lingkungan kerja fisik dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.602.

Sehingga disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independent*). Uji multikolonieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*). Bila nilai VIF > 10, maka mencerminkan terjadi multikolinieritas.

Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.266	2.453		11.523	.000		
	Beban Kerja	-.423	.091	-.418	-4.667	.000	.941	1.062
	Lingkungan Kerja fisik	.508	.093	.492	5.491	.000	.941	1.062

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 22, 2017

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut diketahui angka VIF untuk beban kerja dan lingkungan kerja fisik yaitu masing-masing sebesar 1.062 Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 10, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas beban

kerja (X1), dan lingkungan kerja fisik (X2), terhadap kepuasan kerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

4.2.3.4 Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dalam penelitian ini uji ini mencari persamaan garis regresi variabel beban kerja (X1), dan lingkungan kerja fisik (X2), terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel IV.11 Hasil Uji Linearitas 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 : Hasil pengolahan 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 IV.12 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Fisik dengan
Kepuasan Kerja**

ANOVA Table

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

Sumber : Hasil pengolahan 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.

Berdasarkan hasil dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel beban kerja (X1) sebesar 0.000, dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0.000, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linier terhadap Y karena nilai signifikan *linearity* < 0,05.

4.2.4 Analisis Regresi

4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dapat dilihat Table 4.12.

Table IV.13
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

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

Adapun rumusan dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 0,05/2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $67-2-1=64$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat t_{tabel} sebesar 1,997. Sehingga hasil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dosen.

H_a : Ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dosen.

Berdasarkan Tabel 4.12 variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -4,667. Selanjutnya, nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan demikian $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-4,667 < -1,997$. Nilai signifikansi pada variabel beban kerja sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2 :

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja dosen.

H_a : Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja dosen.

Berdasarkan Tabel 4.12 variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,491,. Selanjutnya, nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,491 > 1,997$. Nilai signifikansi pada variabel stress kerja sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,266 - 0,423 X_1 + 0,508 X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 28,266, dengan demikian jika nilai variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 28,266.

Koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) sebesar -0,423. Artinya, jika variabel beban kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,423. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,508. Artinya, jika variabel lingkungan kerja fisik (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,508. Koefisien pada variabel beban kerja bernilai negatif dan variabel lingkungan kerja fisik bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dosen.

4.2.4.3 Hasil Uji F

Uji F perlu dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu apakah model penelitian antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik dapat memprediksi variabel terikat kepuasan kerja. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan adalah:

Rumusan Hipotesis :

H_0 : Beban Kerja dan Lingkungan Kerja fisik tidak dapat memprediksi kenaikan kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

H_a : Beban Kerja dan Lingkungan Kerja fisik dapat memprediksi kenaikan kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah :

- a. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
- b. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel IV.14
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik
terhadap Kepuasan Kerja
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381,301	2	190,651	34,181	,000 ^b
	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 4.12 F_{hitung} yang diperoleh sebesar 34,181. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ 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.

4.2.4.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara budaya organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel IV.15
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,516	,501	2,362

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22, 2017

Dari Tabel 4.14 nilai Adjusted R^2 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% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 22, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Maka beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Beban kerja merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, hal ini terbukti dalam penelitian ini di mana hasil tersebut dapat

dilihat dari analisis deskriptif, di mana terdapat faktor eksternal dan faktor internal sebagai alat ukur dari variabel beban kerja.

Hal ini dikarenakan jumlah jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 35,4%, menunjukkan presentase pada skor nilai kriteria sebesar 25.01%-50.00% dengan pernyataan beban kerja yang tinggi. Penyebabnya dapat dilihat dari terdapat 3 buah indikator yang mempunyai nilai yang lebih kecil dibandingkan nilai lainnya, yaitu indikator dengan pernyataan “kondisi kesehatan memengaruhi saya dalam menyelesaikan tugas”, hal ini menandakan masih banyak dosen merasa kondisi kesehatan sangat memengaruhi dalam menjalankan tugas, ketika ditanya lebih lanjut kondisi kesehatan yang mereka dapat berasal dari beban mengajar yang mereka terima sangat banyak belum lagi ditambah dengan beban yang lain baik itu dari pihak fakultas maupun pihak universitas atau dikti. Indikator berikutnya yaitu yang memiliki pernyataan “alat kerja yang disediakan tidak membantu saya dalam menyelesaikan tugas” hal ini menandakan penyelesaian tugas dari para dosen sedikit terhambat dengan peralatan yang kurang mendukung, peralatan yang dimaksud adalah pendingin ruangan, proyektor, dan juga spidol. Indikator selanjutnya yaitu “sejauh ini saya merasa kurang puas dengan tugas saya” Hal ini menandakan bahwa dosen kurang puas dengan beban kerja mereka, ketika ditanya dosen berujar ketidakpuasan berasal dari beban kerja yang mereka dapati sehingga memengaruhi kesehatan mereka dan juga peralatan yang mereka peroleh. Hasil ini juga sekaligus membuktikan teori dari Tarwaka

(2016) yang mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal⁸⁶.

Hasil dari uji t yang dilakukan juga telah menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, di mana berdasarkan data $-t_{hitung} (-4,667) < -t_{tabel} (-1,997)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka kepuasan kerja akan menurun.

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 kepuasan kerja berpengaruh positif.

Variabel bebas selanjutnya yang ada dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik yang juga berkontribusi dalam memengaruhi kepuasan kerja dosen, di mana hasil tersebut dapat dilihat dari analisis deskriptif, didapati hasil dari analisis deskriptif tersebut ialah lingkungan kerja fisik yang berada di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta dinyatakan kurang nyaman, Hal ini dikarenakan jumlah jawaban setuju dan sangat tidak setuju sebesar 40,8%, menunjukkan presentase pada skor nilai kriteria sebesar 25.01%-50.00% dengan pernyataan

⁸⁶ Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya", Jurnal, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2014, p.6

lingkungan kerja fisik kurang nyaman. Terdapat 3 Indikator yang memiliki persentase yang paling kecil yaitu indikator dengan pernyataan “saya tidak merasa terganggu dengan suara bising di tempat saya bekerja”, hal ini menandakan masih banyak dosen yang merasa kurang nyaman dengan suara bising yang mereka dapati pada saat sedang melaksanakan beban kerja mereka. Berikutnya yaitu indikator “kursi di ruang saya bekerja masih layak diggunakan”, hal ini menandakan dosen merasa kursi yang digunakan saat melaksanakan beban kerja mereka sudah dirasa kurang nyaman dan sudah waktunya untuk memperbaharunya. Indikator yang memengaruhi lainnya yaitu “fasilitas kerja yang disediakan organisasi sudah cukup lengkap sehingga dapat mendukung pekerjaan saya”, hal ini menandakan bahwa dosen masih merasa kurang fasilitas yang disediakan, fasilitas dalam hal ini menurut beberapa dosen diantaranya adalah proyektor, dosen masih banyak menemukan masalah mengenai kabel yang menghubungkan antara *laptop* dengan layar seperti tidak tersambung maupun tampilan layar yang kurang sempurna. Masalah lainnya adalah jaringan *signal* internet maupun *wifi* dosen masih mengeluhkan masalah tersebut. Hal ini juga membuktikan teori Sedarmayanti indikator lingkungan kerja fisik yang dapat berpengaruh yaitu fasilitas, kebersihan dan kursi⁸⁷.

Hasil dari uji t yang dilakukan juga telah menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, di mana berdasarkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,491 > 1,995$ dan signifikansi sebesar 0,000.

⁸⁷Gerry, Sontje, dan O. Siwi, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi”, *Jurnal*, p.3

Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja fisik yang ada di ruang lingkup dari Fakultas Ekonomi maka makin tinggi juga kepuasan kerja dosen.

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.

Selanjutnya hasil dari analisis regresi linear berganda H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak karena F_{hitung} sebesar 34,181 dan F_{tabel} sebesar 3,14 yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat dsimpulkan beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh terhadap 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.

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,516 hal ini berarti persentase pengaruh sumbangan variabel beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja dosen Fakultas Ekonomi Universitas

Negeri Jakarta sebesar 51,6%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 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. Penelitian ini telah memenuhi persyaratan kelayakan model.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja serta kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja pada dosen FE-UNJ. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan kepuasan kerja karyawan. Implikasi dari studi penelitian ini adalah untuk pihak Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi bisa memperhatikan dengan baik beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap instansi, agar kepuasan kerja dosen dapat meningkat. Akan tetapi bukan saja beban kerja dan lingkungan kerja fisik karena masih banyak faktor lain yang memengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dosen FE-UNJ.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

5.3.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja.

2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama atau dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama.

5.3.2 Saran-saran yang ditujukan untuk FE-UNJ:

1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, perlu memperbaiki lingkungan kerja fisik yang mempunyai skor kurang nyaman. Pertama, perlu memperbaiki kondisi ruangan bagi para dosen sehingga tidak merasa kurang nyaman dari masalah yang berasal dari kebisingan dari luar ruangan tempat mereka menjalankan tugas. Fasilitas yang ada seperti yang dikeluhkan dosen yang pertama adalah 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* di beberapa tempat. Kedua, FE UNJ harus memperbaiki atau memperbaharui kursi yang berada di ruang kelas untuk dosen karena beberapa dosen merasa kurang nyaman dengan hal tersebut. Ketiga, FEUNJ harus memperbaiki atau memperbaharui fasilitas yang ada seperti yang dikeluhkan dosen yang pertama adalah 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* di beberapa tempat. Hal tersebut memungkinkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada lingkungan kerja fisik para dosen.

2. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, sebaiknya menurunkan tingkat beban kerja yang dirasakan oleh para dosen; Pertama, menambah dosen baru untuk karena dalam permasalahan yang ditemukan masih ada dosen yang merasa bahwa kondisi kesehatan dapat memengaruhi penyelesaian tugas, akan tetapi ada tugas mengajar suatu kelas, sehingga harus ada orang yang menggantikan posisi dia di ruang kelas tersebut, lalu membagi beban kerja yang tidak merata dan tidak sesuai pada dosen yang baru ditambah, karena beban kerja yang tidak merata membuat dosen tidak puas dengan beban kerja ditambah lagi dengan mereka yang mempunyai jabatan di FE-UNJ. Lalu untuk masalah alat kerja yang disediakan sebaiknya pihak fakultas dapat mengganti atau memperbaharui peralatan 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, mungkin 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.
- Nasional, D. J. (2010). *Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksana Tridharma Perguruan Tinggi*.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.

JURNAL

- Adhithia Pratama, S. S. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta).
- Anggit Astianto, H. S. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*.
- Charles Dw Simaremare, H.B. Isyandi (2015). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam

Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis vol. VII No. 3*

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

Dwi Novianto, T. Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, nomor 6 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya*.

Farah Deeba Chughati, U. P. (2013). A Study of Teachers Workload and Job satisfaction in Public and Private Schools at Secondary level in Lahore City. *Journal Institute of Education & Research (IER) University of the Punjab*.

Gerry, S. O. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Media Cahaya Pagi. *Jurnal*.

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

Hafiz M Imran Saeed, N. N. (2016). Work Environment on Job Satisfaction With Mediating effect of Motivation among School Teachers In Lahor City, Pakistan. *Journal of Management Engineering and Information Technology (JMEIT) Volume 3, issue 6*.

Hidayat, A. (n.d.). Uji F dan Uji T. <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-f-dan-uji-t.html>.

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*.

I Wayan Arta Negara, A.A Sagung Kartika Dewi. (2015). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Jaya Utama Teknik Denpasar, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*.

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*.

- Made Nensy Dwijayanti, A. S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Bandung. *E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 4, No. 12*.
- Mangkulangit, T. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PBR Weleri Jayapersada di Kendal. *Jurnal Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Pramono, W. N. (2015). Pengaruh Stres kerja dan Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada sopir taksi PT. Express Pool Bekasi C. *Skripsi Universitas Negeri Jakarta*.
- Putu Ayu Lestari, Anak Agung Ayu Sriathi. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang 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)*.
- Rizal, F. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang. *Jurnal Universitas Tamansiswa Padang*.
- 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*
- Supriyono, J. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Shasco. *Skripsi Universitas Negeri Jakarta*.
- Wibowo. (2013). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- 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*.

INTERNET

UNJ, F. E. (n.d.). http://fe.unj.ac.id/?page_id=743.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

Petunjuk Penelitian

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atau respon yang ada pada kuesioner ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat, atau perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai empat (4) alternatif jawaban, yaitu:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban Bapak/Ibu langsung di kolom yang disediakan dalam kuesioner ini. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

1. Karakteristik Dosen

- a. Usia : tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
- c. Pendidikan terakhir : S2 S3
- d. Golongan :

2. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan saya memberi dorongan pada saya supaya lebih baik dalam bekerja.				
2	Saya mengenal dengan baik atasan saya				
3	Komunikasi saya dengan rekan kerja sangat baik.				
4	Saya puas dengan sistem penggajian yang berlaku di tempat kerja.				
5	Saya memahami kejelasan sistem penggajian yang berlaku di tempat kerja.				
6	Saya punya bakat dalam pekerjaan ini				
7	Minat saya dalam meneliti sangatlah tinggi				
8	Keterampilan saya dalam mengajar semakin baik.				
9	Pekerjaan ini bukan cita-cita saya				
10	Waktu istirahat yang saya miliki sebanding dengan beban kerja yang saya dapat.				
11	Perlengkapan kerja yang disediakan dalam menjalankan tugas, bagus.				
12	Ruangan kerja yang saya dapat terjaga privasinya				

3. Beban Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
13	Waktu bekerja terasa lama				
14	Kurangnya pelatihan yang diberikan, menyebabkan tugas yang saya lakukan terasa monoton				
15	Alat kerja yang disediakan tidak membantu saya dalam menyelesaikan tugas kerja				
16	Saya mampu menangani kesulitan yang timbul ketika melaksanakan tugas.				
17	Kondisi kesehatan sangat memengaruhi saya dalam menyelesaikan tugas				
18	Sejauh ini saya merasa puas dengan tugas saya				
19	Saya mempunyai motivasi yang tinggi untuk menghadapi tugas				

4. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
20	Saya memiliki meja kerja pribadi yang mendukung pekerjaan saya.				
21	Kursi di ruang saya bekerja masih layak digunakan.				
22	Saya merasa bahwa ruang kerja tempat saya bekerja dapat menjaga privasi.				
23	Fasilitas kerja yang disediakan organisasi sudah cukup lengkap, sehingga dapat mendukung pekerjaan saya.				
24	Saya tidak merasa terganggu dengan suara bising di tempat saya bekerja.				
25	Ruangan tempat saya bekerja cukup terjaga kebersihannya.				

2. Skor Jawaban

Variabel Kepuasan Kerja

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Skor
1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	25
2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	28
3	1	2	2	2	2	2	4	4	2	1	3	1	26
4	2	3	3	1	1	3	2	3	3	3	1	3	28
5	4	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	3	26
6	1	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	28
7	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	28
8	1	2	1	2	1	3	1	1	3	2	1	1	19
9	3	2	2	2	1	2	4	3	2	1	2	1	25
10	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	29
11	4	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	22
12	4	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	2	28
13	1	3	1	1	2	3	1	1	1	3	1	3	21
14	2	2	4	2	1	3	3	3	2	1	2	1	26
15	2	2	1	2	1	2	1	3	3	4	2	1	24
16	1	4	1	1	4	1	3	3	1	4	3	3	29
17	4	4	1	2	2	2	2	3	1	3	2	4	30
18	4	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	25
19	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	27
20	1	3	1	1	2	3	3	1	3	3	1	1	23
21	2	2	3	1	2	3	3	1	3	2	1	1	24

46	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	1	1	29
47	3	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	3	24
48	4	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	24
49	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	27
50	4	1	2	4	4	3	2	2	3	2	1	4	32
51	4	1	2	1	1	2	2	2	4	1	2	4	26
52	3	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	4	27
53	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	27
54	4	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	23
55	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	36
56	1	4	1	4	2	1	3	1	1	3	1	3	25
57	3	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	26
58	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	1	1	29
59	4	1	2	1	3	2	2	2	4	1	2	2	26
60	4	1	2	1	1	4	2	2	4	2	2	4	29
61	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	1	1	26
62	1	3	3	3	3	4	4	2	1	2	3	2	31
63	3	1	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	27
64	4	3	3	3	3	4	2	3	4	1	1	3	34
65	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	1	27
66	4	3	3	1	1	3	3	2	4	1	2	3	30
67	3	1	2	2	3	2	3	2	4	1	2	3	28

Variabel Beban Kerja

No.	13	14	15	16	17	18	19	Skor
1	3	3	2	2	4	3	3	20
2	1	2	1	1	2	2	2	11
3	3	4	4	2	3	4	3	23
4	4	3	4	3	3	3	1	21
5	3	2	2	2	3	4	4	20
6	2	3	2	1	2	2	2	14
7	2	3	3	4	4	4	2	22
8	4	4	4	4	3	3	4	26
9	3	4	4	3	2	1	2	19
10	4	4	3	2	3	1	1	18
11	3	4	4	1	3	3	3	21
12	4	3	3	3	3	4	4	24
13	3	4	4	1	4	3	3	22
14	4	3	4	3	3	4	4	25
15	3	4	3	2	4	3	3	22
16	4	4	4	2	4	3	3	24
17	1	2	1	3	3	3	3	16
18	4	4	3	2	4	3	3	23
19	2	2	4	3	3	2	3	19
20	4	3	3	3	2	4	3	22
21	3	4	2	2	4	3	3	21
22	2	2	2	2	3	3	3	17

23	3	2	4	3	3	4	3	22
24	4	3	2	2	4	3	3	21
25	3	1	1	4	3	1	1	14
26	3	1	2	2	2	4	3	17
27	2	4	4	3	4	4	3	24
28	4	3	4	3	4	4	4	26
29	3	2	2	2	2	1	2	14
30	4	4	4	3	4	3	3	25
31	4	3	2	2	4	3	3	21
32	2	3	4	3	3	4	2	21
33	2	2	3	4	4	2	3	20
34	4	4	1	2	1	1	2	15
35	3	2	4	2	2	3	2	18
36	3	3	4	2	1	3	2	18
37	1	2	1	3	1	4	4	16
38	1	1	2	2	3	2	3	14
39	2	2	3	3	3	3	3	19
40	3	1	3	1	4	3	1	16
41	2	3	4	2	3	3	2	19
42	2	3	4	1	3	2	2	17
43	4	3	1	4	4	2	2	20
44	1	2	4	3	3	2	2	17
45	2	1	4	3	4	3	4	21
46	1	2	1	1	2	4	2	13

47	3	3	4	2	3	3	2	20
48	3	3	3	3	3	2	3	20
49	4	1	1	2	3	4	2	17
50	4	4	4	2	2	1	1	18
51	3	3	2	1	3	4	3	19
52	2	3	4	3	3	4	3	22
53	3	3	4	4	3	3	3	23
54	4	3	3	3	3	3	3	22
55	2	3	3	3	3	3	2	19
56	4	4	4	3	3	3	3	24
57	3	2	2	2	3	4	3	19
58	4	4	2	1	2	1	1	15
59	4	4	4	4	3	2	3	24
60	2	2	3	3	3	2	3	18
61	3	2	2	2	3	3	4	19
62	4	4	4	2	2	1	1	18
63	3	1	3	3	3	2	3	18
64	2	1	3	3	3	2	3	17
65	2	3	3	4	4	3	3	22
66	4	4	4	2	2	1	1	18
67	2	2	3	3	3	3	4	20

Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No.	20	21	22	23	24	25	Skor
1	1	1	1	2	4	3	12
2	1	1	1	2	2	2	9
3	3	3	2	2	1	1	12
4	2	2	2	2	1	1	10
5	1	2	2	4	2	2	13
6	3	2	4	2	2	3	16
7	3	3	3	2	2	2	15
8	1	1	2	1	1	2	8
9	2	2	2	2	1	1	10
10	3	2	3	3	3	3	17
11	1	2	3	1	1	1	9
12	2	3	4	2	1	2	14
13	1	3	3	1	1	3	12
14	2	2	2	2	1	2	11
15	1	4	4	1	2	1	13
16	4	4	3	4	2	2	19
17	3	4	4	4	2	2	19
18	3	4	3	1	1	2	14
19	3	2	4	2	1	3	15
20	1	1	1	2	2	4	11
21	1	1	4	1	1	2	10
22	2	2	3	2	3	2	14

23	2	1	4	1	1	3	12
24	1	2	4	1	1	1	10
25	3	4	3	4	2	1	17
26	3	3	2	4	3	2	17
27	3	2	3	2	1	2	13
28	3	4	4	3	4	2	20
29	4	2	3	2	2	3	16
30	3	2	2	2	2	2	13
31	3	3	4	2	3	1	16
32	2	4	3	1	2	3	15
33	4	2	2	1	2	3	14
34	3	2	3	4	4	4	20
35	2	1	2	2	1	2	10
36	4	3	2	2	4	4	19
37	3	2	3	3	3	2	16
38	3	3	3	2	2	1	14
39	3	3	3	3	3	2	17
40	3	3	2	2	2	3	15
41	2	3	2	2	1	1	11
42	3	2	3	4	2	4	18
43	3	1	3	4	4	4	19
44	4	2	3	2	2	2	15
45	3	2	4	3	3	2	17
46	2	2	3	3	2	2	14

47	1	1	2	1	1	1	7
48	1	2	3	1	1	2	10
49	3	1	3	2	4	2	15
50	3	1	2	2	2	4	14
51	3	4	4	3	3	2	19
52	2	1	2	2	2	3	12
53	3	2	3	3	3	3	17
54	1	2	2	2	1	3	11
55	3	1	4	3	2	2	15
56	1	1	2	2	2	2	10
57	1	1	2	2	1	1	8
58	4	3	2	3	1	3	16
59	2	2	2	2	1	4	13
60	4	3	2	3	2	4	18
61	2	2	2	2	2	2	12
62	1	3	4	3	3	2	16
63	2	2	2	2	1	2	11
64	3	2	4	4	1	4	18
65	3	2	3	3	3	1	15
66	1	2	3	4	1	3	14
67	1	3	4	3	3	2	16

3. Hasil Uji Validitas

Variabel Kepuasan Kerja

		Total
1	Pearson Correlation	,538**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	17
2	Pearson Correlation	,685**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
3	Pearson Correlation	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
4	Pearson Correlation	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
5	Pearson Correlation	,512**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
6	Pearson Correlation	,519**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	17
7	Pearson Correlation	,590**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
8	Pearson Correlation	,599**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	17
9	Pearson Correlation	,647**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
10	Pearson Correlation	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
11	Pearson Correlation	,766**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	17
12	Pearson Correlation	,644**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17

Variabel Beban Kerja

		Total
1	Pearson Correlation	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
2	Pearson Correlation	,525**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
3	Pearson Correlation	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
4	Pearson Correlation	,492
	Sig. (2-tailed)	,061
	N	17
5	Pearson Correlation	,568**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
6	Pearson Correlation	,580**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
7	Pearson Correlation	,540**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17

Variabel Lingkungan Kerja Fisik

		Total
1	Pearson Correlation	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
2	Pearson Correlation	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
3	Pearson Correlation	,583*
	Sig. (2-tailed)	,039
	N	17
4	Pearson Correlation	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
5	Pearson Correlation	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17
6	Pearson Correlation	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	17

Hasil Uji Reliabilitas

Kepuasan Kerja

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	12

Beban Kerja

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	7

Lingkungan Kerja Fisik

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	6

Analisis Deskriptif

Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Dimensi Faktor Sosial					
1	Pimpinan saya memberi dorongan pada saya supaya lebih baik dalam bekerja.	13	15	21	18
		19,4%	22,4%	31,3%	26,9%
2	Saya mengenal dengan baik atasan saya	21	29	10	7
		31,3%	43,3%	14,9%	10,4%
3	Komunikasi saya dengan rekan kerja sangat baik.	11	30	19	7
		16,4%	44,8%	28,4%	10,4%
	Total	67,1%	110,5%	74,6%	47,7%
	Rata-rata	22,4%	36,8%	24,9%	15,9%
Faktor Finansial					
4	Saya puas dengan sistem penggajian yang berlaku di tempat kerja.	22	28	8	9
		32,8%	41,8%	11,9%	13,4%
5	Saya memahami kejelasan sistem penggajian yang berlaku di tempat kerja.	20	29	15	3
		29,9%	43,3%	22,4%	4,5%
	Total	62,7%	85,1%	34,3%	17,9%
	Rata-rata	31,35%	42,55%	17,15%	8,95%
Faktor Psikologis					
6	Saya punya bakat dalam pekerjaan ini	8	36	18	5
		11,9%	53,7%	26,9%	7,5%
7	Minat saya dalam meneliti sangatlah tinggi	5	26	28	8
		7,5%	38,8%	41,8%	11,9%
8	Keterampilan saya dalam mengajar semakin baik.	18	17	29	3
		26,9%	25,4%	43,3%	4,5%
	Total	46,3%	117,9%	112%	23,9%

	Rata-rata	15,4%	39,3%	37,3%	8%
Faktor Fisik					
9	Pekerjaan ini bukan cita-cita saya	7	31	20	9
		10,4%	46,3%	29,9%	13,4%
10	Waktu istirahat yang saya miliki sebanding dengan beban kerja yang saya dapat.	24	25	10	8
		35,8%	37,3%	14,9%	11,9%
11	Perlengkapan kerja yang disediakan dalam menjalankan tugas, bagus.	22	26	17	2
		32,8%	38,8%	25,4%	3,0%
12	Ruangan kerja yang saya dapat terjaga privasinya	18	13	28	8
		26,9%	19,4%	41,8%	11,9%
	Total	105,9%	141,8%	112%	40,2%
	Rata-rata	26,5%	35,5%	28%	10%
Total Kepuasan Kerja		282%	455,3%	332,9%	129,7%
Rata-rata Kepuasan Kerja		23,5%	37,9%	27,8%	10,8%

Beban Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Faktor Eksternal					
13	Waktu bekerja terasa lama	6	17	22	22
		9,0%	25,4%	32,8%	32,8%
14	Kurangnya pelatihan yang diberikan, menyebabkan tugas yang saya lakukan terasa monoton	8	17	23	19
		11,9%	25,4%	34,3%	28,4%
15	Alat kerja yang disediakan tidak membantu saya sepenuhnya dalam menyelesaikan tugas kerja	8	14	17	28
		11,9%	20,9%	25,4%	41,8%
16	Saya mampu menangani kesulitan yang timbul ketika melaksanakan	9	25	25	8
		13,4%	37,3%	37,3%	11,9%

	tugas.				
	Total	46,2%	109%	129,8%	114,9%
	Rata-rata	11,5%	27,3%	32,5%	28,7%
Faktor Internal					
17	Kondisi kesehatan sangat memengaruhi saya dalam menyelesaikan tugas	3	12	35	17
		4,5%	17,9%	52,2%	25,4%
18	Sejauh ini saya merasa kurang puas dengan tugas saya	9	13	28	17
		13,4%	19,4%	41,8%	25,4%
19	Saya mempunyai motivasi yang rendah untuk menghadapi tugas	8	17	33	9
		11,9%	25,4%	49,3%	13,4%
	Total	29,8%	62,7%	143,3%	64,2%
	Rata-rata	9,9%	20,9%	47,8%	21,4%
Total Beban Kerja		76%	171,7%	273,1%	179,1%
Rata-rata Beban Kerja		10,9%	24,5%	39,0%	25,6%

Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Lingkungan Fisik					
20	Saya memiliki meja kerja pribadi yang mendukung pekerjaan saya.	18	14	28	7
		26,9%	20,9%	41,8%	10,4%
21	Kursi di ruang saya bekerja masih layak digunakan.	15	29	15	8
		22,4%	43,3%	22,4%	11,9%
22	Saya merasa bahwa ruang kerja tempat saya bekerja dapat menjaga privasi.	3	24	24	16
		4,5%	35,8%	35,8%	23,9%
23	Fasilitas kerja yang disediakan organisasi sudah cukup lengkap, sehingga dapat mendukung pekerjaan saya.	12	31	14	10
		17,9%	46,3%	20,9%	14,9%

24	Saya tidak merasa terganggu dengan suara bising di tempat saya bekerja.	25	24	12	6
		37,3%	35,8%	17,9%	9,0%
25	Ruangan tempat saya bekerja cukup terjaga kebersihannya.	13	30	15	9
		19,4%	44,8%	22,4%	13,4%
Total Lingkungan Kerja Fisik		128,4%	226,9%	161,2%	83,5%
Rata-rata Lingkungan Kerja Fisik		21,4%	37,8%	26,9%	13,9%

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Beban Kerja	Lingkungan Kerja
N		67	67	67
Normal Parameters ^{a,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)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

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	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).

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.266	2.453		11.523	.000		
	Beban Kerja	-.423	.091	-.418	-4.667	.000	.941	1.062
	Lingkungan Kerja	.508	.093	.492	5.491	.000	.941	1.062

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Linearitas

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				

Uji Linearitas antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	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				

Analisis Linear Berganda Uji T

Coefficients^a

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	,508	,093	,492	5,491	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381,301	2	190,651	34,181	,000 ^b
	Residual	356,967	64	5,578		
	Total	738,269	66			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Koefisien Determinasi R²Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,516	,501	2,362

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

RIWAYAT HIDUP



Saiful merupakan anak ke dua dari tiga bersaudara yang lahir di Jakarta, pada tanggal 17 Oktober 1995. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Negeri 19 pagi Jakarta, pada tahun 2007 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya ke SMP Negeri 67 Jakarta. Selama menempuh pendidikan selama tiga tahun, pada tahun 2010 penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 43 Jakarta dan lulus pada tahun 2013.

Pada tahun 2013, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada Program Studi S1 Manajemen melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menjadi mahasiswa penulis aktif mengikuti beberapa organisasi, diantaranya Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) pada tahun 2014-2016,

Pada tahun 2016 penulis pernah mengikuti Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Badan Pelayanan Terpadu Satu Pintu provinsi DKI Jakarta selama tiga bulan. Disana penulis ditempatkan pada sub bagian keuangan.