

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ghalizha Alfanus Faz

ghalizhaalfan@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords:

Job Satisfaction
Workload
Work Environment
Organisational Culture

Article History:

Received : January 28, 2022
Revised : February 15, 2022
Accepted : March 25, 2022

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.2020.v13i1.001>

Abstract

This study aims to determine the effect of workload, work environment, and organizational culture on job satisfaction of employees of PT. Danapati Abinaya Investama. The object of research is Job Satisfaction of PT. Danapati Abinaya Investama. Independent Variables are Workload, Work Environment, and Organizational Culture. The population of all employees of PT. Danapati Abinaya Investama totals 168 employees, with a probability sampling technique and Random Sampling determined by the Slovin formula with a sample of 118 employees. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that workload had no significant effect on job satisfaction, work environment had no significant effect on job satisfaction, and organizational culture had a positive and significant effect on job satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investama. Objek penelitian adalah kepuasan kerja. Variabel independen adalah beban kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Populasi adalah seluruh dengan teknik pengambilan sampel secara acak dengan Random Sampling yang ditentukan rumus Slovin sebanyak sampel sebanyak 118 Karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Danapati Abinaya Investama berjumlah 168 Karyawan

PENDAHULUAN

Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan pada Stasiun Televisi dapat membuat Stasiun Televisi lebih unggul dibandingkan dengan Stasiun Televisi lainnya, hal ini karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi lebih baik dalam bekerja dibandingkan kepuasan kerja yang rendah. Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 pasal 3 ayat 1 menyatakan bahwa jam kerja yang dilakukan karyawan dapat bermacam-macam seperti empatpuluh jam dalam satu minggu atau delapan jam kerja dalam satu hari dalam seminggu (dinas tenaga kerja dan transmigrasi NTB, 2022).

Ketua Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif menemukan beberapa masalah kesehatan yang kerap dihadapi para pekerja media dan pekerja yang bergerak di bidang industri kreatif. Masalah tersebut berkaitan dengan kesehatan mental. kondisi kerja, depresi dan jenis kesehatan mental lainnya rawan dialami pekerja media dan industri kreatif karena disebabkan pola relasi kerja, kultur kerja, dan bisa juga disebabkan manajerial perusahaan yang tidak seimbang (Aryanti, 2018).

Karyawan pada stasiun televisi terdapat bagian yang bekerja didalam dan diluar kantor, seperti meliput berita di medan perang maupun lokasi-lokasi yang berbahaya yang ingin mengabadikan fenomena yang tak ternilai harganya namun harus diwaspadai apabila nyawa sebagai resikonya

(Fachruddin, 2017), selain itu bahwa Pekerja media pada bagian pemberitaan yang harus bekerja dengan jam kerja yang lebih banyak (Haryono, 2019). Pada pekerja dibagian editing juga diharuskan bekerja cepat dengan mengedit tayangan yang akan disaksikan oleh pemirsa, pada zaman ini bagian editing yang harus cukup cepat seperti pagi melakukan syuting dan malamnya harus ditayangkan untuk menyajikan tontonan kepada pemirsa.

Berdasarkan pada data keluar karyawan PT. Danapati Abinaya Investama tahun 2018-2020 mengalami fluktuasi tingkat keluar karyawan pada tahun 2018 mengalami peningkatan, 2019 mengalami penurunan dan 2020 mengalami peningkatan. Tingkat Tingkat keluar karyawan yang disebabkan oleh membuka usaha lain, tidak memperpanjang kontrak, pemberhentian dapat dikategorikan sebagai indikasi tingkat ketidakpuasan kerja karyawan (Kaswan, 2017).

Pada penelitian yang dilakukan di PT. Danapati Abinaya Investama yang didahului oleh pra-survei berjumlah 50 Karyawan terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan seperti gaji yang dirasakan kurang memuaskan oleh karyawan dan pengawasan atasan yang kurang maksimal. beban kerja yang dirasakan masih kurang bervariasi hal ini dapat menyebabkan kebosanan terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang belum kondusif seperti fasilitas yang dirasakan masih kurang maksimal dan budaya organisasi yang belum maksimal seperti kurangnya penyaluran terhadap penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluative baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa (Jex dan Britt, 2008 dalam Kaswan, 2017:192). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti: berkaitan dengan karyawan (Usia, jenis kelamin, lama pengabdian, kepribadian, orang yang bergantung, ambisius, dan kemampuan mental); berkaitan dengan organisasi (gaji, kesempatan promosi, rasa aman, dan pengawasan); dan berkaitan dengan pekerjaan (kondisi kerja, keterampilan, hubungan dengan rekan kerja dan lokasi) (Bisen dan Priya dalam Kaswan, 2017:194). Indikator kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, penggajian, kesempatan promosi, pengawasan dan kelompok kerja (Luthans dalam Kaswan, 2017:200).

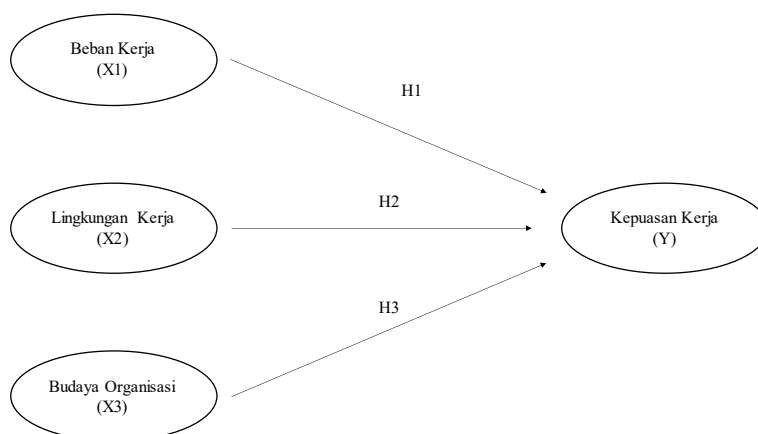
Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Permendagri No. 12/2008 dalam Rissambessy, 2019), Faktor yang mempengaruhi beban kerja seperti: berkaitan luar tubuh pekerja (tugas yang bersifat fisik, mental, organisasi pekerja dan lingkungan kerja); dan berkaitan dengan dalam diri (somatic dan psikis) (Vancahpo, 2020). Indikator beban kerja seperti beban kerja waktu (jumlah waktuperencanaan, pelaksanaan dan pengawasan), beban usaha mental (banyaknya usaha mentau) dan beban psikologis (resiko, kebingungan dan frustrasi) (Tarwaka, 2011 dalam Rissambessy, 2019).

Lingkungan kerja adalah lingkungan pegawai melaksanakan pekerjaannya atau kegiatannya sehari-hari di kantor (Siagian dalam Ardianti dan Susanty, 2020), Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah Fisik (Penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, dekorasi, bangunan, getaran mekanis, tata warna, masuk, kemananan) (Sedarmayanti, 2009 dalam Masaeda, 2019) Indikator lingkungan kerja seperti; berkaitan dengan fisik (Pencahayaayan, sirkulasi udara, warna, kebisingan, kelembaban udara, dan fasilitas) dan berkaitan dengan non-fisik (hubungan sesama, kesempatan untuk maju dan keamanan) (Soetjipto dalam Gustian, 2016 dalam Ardhiaty dan Susanty, 2020)

Budaya organisasi adalah perangkat system nilai-nilai, keyakinan-keyakninan, asumsi-asumsi atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2019:21). Lapisan budaya organisasi terdiri dari asumsi, nilai dan kepercayaan bersama dan perilaku dan artefak (Heskett dalam Kaswan, 2017:488). Indikator budaya organisasi seperti *member identity, group emphasis, people focus, unit integration, control, risk tolerance, reward criteria, conflict tolerance, means-ends orientation, dan open-system focus* (Robbins 1993 dalam Sutrisno, 2019:17).

Kerangka Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:
 H1: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
 H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
 H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Data olahan Penulis (2022)

METODE

Metode dalam Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian kausalitas (sebab-akibat). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Danapati Abinaya Investama berjumlah 168 orang dan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang dihitung berjumlah 118 karyawan. Metode analisis yang dipakaia adalah Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi klasik (Normalitas, Multikoleniaritas, dan Heteroskedatisitas) Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS. 22

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-tabel	Ket
BK1	0,578	LK1	0,785	0,18	VALID
BK2	0,504	LK2	0,711	0,18	VALID
BK3	0,672	LK3	0,651	0,18	VALID
BK4	0,601	LK4	0,75	0,18	VALID
BK5	0,396	LK5	0,528	0,18	VALID
BK6	0,611	LK6	0,612	0,18	VALID
BK7	0,456	LK7	0,687	0,18	VALID
BO1	0,697	KK1	0,755	0,18	VALID

BO2	0,764	KK2	0,758	0,18	VALID
BO3	0,419	KK3	0,824	0,18	VALID
BO4	0,845	KK4	0,627	0,18	VALID
BO5	0,453	KK5	0,684	0,18	VALID
BO6	0,721	KK6	0,727	0,18	VALID

Sumber: SPSS. 22

Berdasarkan dari hasil uji validitas masing-masing pernyataan dapat dinyatakan valid hal ini karena nilai diatas r tabel yaitu 0,180

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

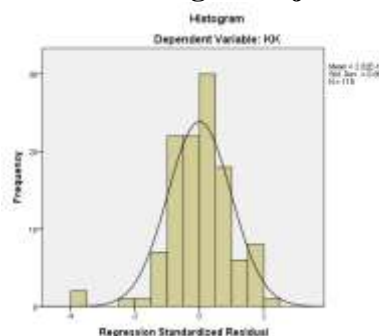
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,825	6	Reliabel
Beban Kerja	0,611	7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,798	6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,734	6	Reliabel

Sumber SPSS. 22

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas masing-masing pernyataan dapat dinyatakan reliabilitas hal ini karena nilai diatas 0,6

c. Uji Normalitas

Gambar 2. Histogram Uji Normalitas



Sumber: SPSS. 22

Berdasarkan gambar histogram diatas dapat diketahui bahwa gambar dari histogram diatas berbentuk seperti lonceng yang dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal

d. Uji Multikoleniaritas

Tabel 3 Uji Multikoleniaritas

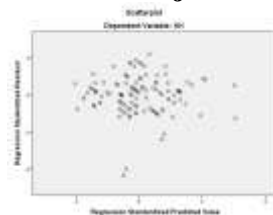
Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,967	1,034
Lingkungan Kerja	0,454	2,201
Budaya Organisasi	0,455	2,197

Sumber: SPSS. 22

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui seluruh variabel dalam penelitian terbebas dari gejala multikoleniaritas karen nilai tolerance dibawah 1 dan nilai VIF dibawah 10.

e. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 Scatter-Plot Uji Heteroskedatisitas



Sumber: SPSS. 22

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa data terbebas dari gejala multikoleniaritas karena titik yang berupa data menyebar dan tidak berkumpul.

f. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constan	,384	,378		1.015	312
Beban kerja	,-047	,087	,-032	-541	590
Lingkungan Kerja	,134	,101	,115	1.328	187
Budaya Organisasi	,787	,099	,691	7.961	000

Sumber: SPSS.22

Berdasarkan pada tabel 2 diatas, diketahui bahwa variabel pertama yaitun beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar -0,541 dan sig sebesar 0,590 yang dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kedua yaitu lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,134 dan sig sebesar 0,187 yang dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel ketiga yaitu budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 0,787 dan sig sebesar 0,000 yang dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. .

g. Uji koefisien determinasi.

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

<i>R²</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error Of The Estimate</i>
0,781	0,609	0,599	0,40734

Sumber: SPSS. 22

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai R-square sebesar 0,609 menunjukan 60,9% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja dan budaya organsasi lainnya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh factor lain atau variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat diketahui bahwa H1 ditolak, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila beban kerja menurun maka tidak akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga apabila perusahaan melakukan pengurangan maupun penambahan beban kerja terhadap karyawan maka tidak akan dapat membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Herminingsih *et al.*, 2020; Wijaya, 2018; Saputra, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian diatas menjelaskan H2 ditolak bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat dijelaskan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat maka tidak akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga apabila perusahaan melakukan peningkatan atas fasilitas kantor, warna cat, sirkulasi udara dan penerangan beserta keamanan terhadap karyawan maka tidak akan dapat membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Haerofiatna *et al.*, 2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerjaberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian diatas menjelaskan bahwa H3 diterima Budaya organisasi berpengaruh positif dan msignifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat dijelaskan bahwa apabila budaya organisasi meningkat maka secara otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga apabila perusahaan melakukan peningkatan atas sistem penghargaan, proses kerja, inovatif dan kreatifitas maka akan dapat membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zukarnaen, *et al.*, 2020; Hamzah, *et al.*, 2021; Reskantika *et al.*, 2019; Nasution dan Lesmana, 2019; Yanita, 2017; Prasetyo, 2017; Lestari, 2021; Amilia dan Nugrohoseno, 2019; Juwaini *et al.*, 2021; Lumbanraja *et al.*, 2017; Rismayadi *et al.*, 2020) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa: beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja); Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja); budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja)

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Perusahaan membuat kebijakan mengenai pemberian penghargaan berdasarkan prestasi, kelompok dan senioritas seperti memberikan penghargaan yang bersifat material (Bonus, Insentif, promosi dan sebagainya) dan non-material (Pujian); perusahaan memberikan kebijakan penghargaan dengan menuliskan nama karyawan yang berprestasi, senioritas dan kelompok pada sebuah objek yang dapat dilihat oleh banyak orang; Perusahaan merubah sistem kerja maupun proses kerja yang lebih inovatif dan gesit dari sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhianti, S dan Susanti, Irma (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan di Jakarta, *Menara Ekonomi*, ISSN : 2407-8565, 6(1), 98-105
- Ariyanti, H (2018), Pekerja Media dan Industri Kreatif Rawan Depresi, diakses dari <https://m.merdeka.com/peristiwa/pekerja-media-dan-industri-kreatifrawan-terkena-depresi.htm>
- Disnaker Prov NTB (2020), Jam Kerja Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/jamkerja-menurut-undang-undang-no-13-tahun-2003-tentangketenagakerjaan/>.
- Fachruddin (2017), *Dasar-dasar produksi Televisi Produksi Berita, Feature, Laporan Investigasi, Dokumenter dan Teknik Editing*, Prenada Media Group, Jakarta
- Haryono, C.G (2019), *Kajian Ekonomi dan Politik Media : Komodifikasi Pekerja dan Fetisisme Komoditas dalam Industri Media*, CV Jejak Anggota IKAPI, Jakarta.
- Kaswan (2017), *Psikologi industri dan organisasi mengembangkan perilaku produktif dan mewujudkan kesejahteraan pegawai ditempat kerja*, Alfabeta, Bandung.
- Masaeda A (2019), *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dengan stress kerja sebagaivariabel intervening pada perguruan Ar-rahman Medan*, Magister ilmu manajemen fakultas ekonomi dan bisnis univeritas sumatera utara.
- RG (2020), Cerita Industri Media Saat Pandemi <http://www.kpi.go.id/index.php/id/umum/38-dalam-negeri/35819-ceritaindustri-media-saat-pandemi>.
- Risambessy A (2019) Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon, *Cita Ekonomika Jurnal Ekonomi*, ISSN 1978-3612, 13(1), 18-27.
- Sutrisno, E (2018), *Budaya Organisasi*, Cetakan kelima, Prenadamedia Group, Jakarta
- Vanchapo, (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Penerbit Qiara Media, Jawa Timur.