

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng

¹Molvi Rahmat Ali, ²Anwar Ramli, ³Uhud Darmawan Natsir

¹Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar

²Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar

³Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar

E-mail: ¹Molviali01@gmail.com, ²anwar.r@unm.ac.id, ³uhud.darmawan@unm.ac.id

ABSTRAK

Latar Belakang Penelitian ini pentingnya kepuasan kerja pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja serta beban kerja yang diterima pegawai. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dan beban kerja yang tidak sesuai dapat memengaruhi kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 89 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Beban kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The background of this research lies in the importance of employee job satisfaction in supporting the execution of duties at the Public Works and Spatial Planning Agency of Soppeng Regency. Job satisfaction can be influenced by work environment conditions and the workload assigned to employees. An unsupportive work environment and an inappropriate workload can affect employees' comfort and satisfaction at work. This study aims to analyze the influence of work environment and workload on employee job satisfaction. A quantitative approach was employed, involving 89 respondents. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression, the t-test, and the F-test. The results indicate that work environment and workload have a significant influence on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. This suggests that improving the quality of the work environment and managing workload appropriately can enhance employee job satisfaction at the Public Works and Spatial Planning Agency of Soppeng Regency.

Keyword : Work Environment, Workload, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Pegawai sebagai penggerak utama organisasi perlu didukung oleh kondisi kerja yang baik agar mampu melaksanakan tugas secara optimal. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja, karena pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan semangat kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja dan beban kerja menjadi dua faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai dapat membantu pegawai bekerja secara efektif. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas dan kondisi ruang kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan. Selain itu, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mendorong produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan tekanan kerja. Penelitian terdahulu seperti Putri et al. (2024), Santoso dan Yang (2022), serta Indrayana et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi dan hasil kerja pegawai.

Kondisi tersebut juga ditemukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng. Berdasarkan pra-penelitian terhadap 30 pegawai, ditemukan bahwa sarana dan prasarana kerja masih menjadi salah satu permasalahan. Sebanyak 14 pegawai menyatakan sarana dan prasarana memadai, sedangkan 16 pegawai menyatakan tidak memadai. Keterbatasan fasilitas tersebut dapat menghambat kenyamanan dan kelancaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Di sisi

lain, karakteristik pekerjaan Dinas PUPR yang mencakup kegiatan administrasi, teknis, pengawasan, dan pekerjaan lapangan menyebabkan pegawai menghadapi beban kerja yang beragam.

Meskipun penelitian mengenai lingkungan kerja dan beban kerja telah banyak dilakukan, masih terdapat kesenjangan karena hasil penelitian pada organisasi lain belum tentu menggambarkan kondisi pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Soppeng. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada objek penelitian tersebut. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian kedua faktor tersebut secara bersama-sama dengan mempertimbangkan kondisi nyata yang ditemukan melalui pra-penelitian di lingkungan Dinas PUPR Kabupaten Soppeng.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan masukan bagi instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mengelola beban kerja secara proporsional.

2. LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam aktivitas kerja yang dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan motivasi bagi pegawai sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Menurut Latif (2022), lingkungan kerja adalah tempat pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Lingkungan yang kondusif, didukung fasilitas memadai, pencahayaan, sirkulasi udara, serta hubungan sosial yang harmonis, dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai.

Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja merupakan komponen penting yang dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan motivasi bagi pegawai sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Menurut Latif (2022), lingkungan kerja adalah tempat pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan yang kondusif, didukung fasilitas memadai, pencahayaan, sirkulasi udara, dan hubungan sosial yang harmonis, dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai.

Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu gambaran sikap seorang karyawan baik senang atau tidak senang terhadap imbalan yang didapat, pekerjaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri, dengan atasannya, sesama karyawan, serta lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan merupakan komponen yang tidak dapat

dipisahkan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Baik buruknya pencapaian yang didapat perusahaan dari tahun ke tahun dipengaruhi oleh peningkatan hasil kerja karyawan, karena karyawanlah yang berperan aktif dalam menjalankan sumber daya di perusahaan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya (Safitri, 2024).

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan.

Desain Penelitian

Desain penelitian menggambarkan tahapan penelitian mulai dari identifikasi masalah, kajian pustaka, penentuan variabel, penyusunan instrumen, pengumpulan data, analisis data, pengujian hipotesis, hingga penarikan kesimpulan. Variabel penelitian terdiri atas Lingkungan Kerja dan Beban Kerja sebagai variabel independen serta Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng sebanyak 89 orang berdasarkan data tahun 2025. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Instrumen disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan diukur menggunakan skala Likert 5 tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi pengukuran. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan valid dan nilai Cronbach's Alpha setiap variabel memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga instrumen dinyatakan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan model memenuhi persyaratan statistik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi

dan perbandingan nilai hitung dengan nilai tabel pada tingkat signifikansi 5%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) merupakan uji statistik yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda untuk menguji signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen (bebas) secara individual terhadap variabel dependen (terikat).

HO : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel produktivitas Kerja (Y).

H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Beban Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan kerja (Y).

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error			
(Constant)	4,519	2,322		1,946	,005
Lingkungan kerja	,494	,104	,479	4,773	,000
Beban kerja	,382	,106	,361	3,597	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2025)

Nilai t_{hitung} berdasarkan output statistik pada tabel diatas, sementara nilai $[t]_{tabel}$ melalui titik presentase distribusi (t) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5 % (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti dibawah ini :

$$\text{Nilai } t_{(tabel)} = (n - k) - 1$$

Dimana :

n = jumlah sampel

k = konstanta (jumlah variabel bebas)

1 = jumlah variabel terikat

$$\text{Nilai } T_{(tabel)} = (n - k) - 1$$

$$= (78 - 2) - 1$$

$$= 75 \text{ sehingga nilai}$$

$t_{(tabel)}$ sebesar 1,992 (Berdasarkan nilai titik persentase distribusi t).

Berdasarkan tabel dan keterangan di atas, maka hasil pengujian secara parsial akan diuraikan sebagai berikut:

Nilai t_{hitung} (4,773) $> t_{tabel}$ (1,992) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara positif signifikan.

Nilai t_{hitung} (3,597) $> t_{tabel}$ (1,992) dan nilai signifikansi (0,001 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga secara parsial Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara positif signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji-F) yaitu pengujian yang dilakukan dengan melihat korelasi seluruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Beban Kerja, terhadap Produktivitas Kerja. Keputusan uji-F dapat dilihat berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Uji simultan (uji-F) yaitu pengujian yang dilakukan dengan melihat korelasi seluruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Beban Kerja, terhadap Kepuasan Kerja.

Jika nilai $F_{hitung} < F_{(tabel)}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, artinya Lingkungan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1495,415	2	747,708	69,741	,000 ^b
Residual	922,023	86	10,721		
Total	2417,438	88			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

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

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2025)

Nilai F_{hitung} berdasarkan output statistik pada tabel di atas, sementara nilai $F_{(tabel)}$ melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05).

Nilai $F_{(tabel)} = (n - k) - 1$

Dimana :

n = jumlah sampel

k = konstanta (jumlah variabel bebas)

1 = jumlah variabel terikat

Nilai $F_{(tabel)} = (n - k) - 1$

$= (78 - 2) - 1$

$= 76 - 1$

$= 75$ sehingga nilai $F_{(tabel)}$ sebesar 3,12

(Berdasarkan nilai titik persentase distribusi F)

Berdasarkan tabel dan keterangan di atas, hasil uji-F dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} (747,708) $> F_{(tabel)}$ (3,12) dan signifikansi (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (uji- R^2) yaitu uji yang dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh regresi seluruh variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan melihat persentase yang diberikan melalui korelasi seluruh variabel bebas. Penentuan nilai disesuaikan dengan nilai adjusted R square, yaitu:

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,787 ^a	,619	,610

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

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2026)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui R Square yaitu 0,619 artinya pengaruh yang dihasilkan variabel

bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 61,9%, sedangkan 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,071 > t$ tabel 1,992. Dengan demikian, H_1 diterima, sehingga Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kepuasan kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan fasilitas, serta aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi dengan pimpinan, suasana kerja, dan dukungan organisasi. Lingkungan yang nyaman dan kondusif membuat pegawai merasa aman, dihargai, dan lebih puas dalam bekerja.

Berdasarkan observasi, masih terdapat beberapa kondisi yang perlu diperbaiki, seperti tata ruang terbuka yang dapat mengganggu konsentrasi, keterbatasan meja, kursi, lemari arsip, dan komputer, serta kebisingan akibat aktivitas pelayanan dan komunikasi antarpegawai. Namun, secara umum lingkungan kerja telah mendukung pelaksanaan tugas melalui hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik dengan pimpinan, dan suasana kerja yang cukup kondusif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Job Demands-Resources Theory (JD-R) Bakker dan Demerouti (2007), yang menjelaskan bahwa job resources berupa lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas memadai,

hubungan kerja yang baik, dukungan atasan, dan kejelasan tugas dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat meningkatkan kelelahan dan stres kerja. Sedarmayanti (2017) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh alat, bahan, metode kerja, dan kondisi sekitar tempat kerja yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan kerja.

Temuan ini didukung oleh Trisnawaty dan Parwoto (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mutiadi dkk. (2021) juga menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai, hubungan kerja harmonis, dan suasana kondusif meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Mugai Indonesia. Selain itu, Nurjannah (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar.

Berdasarkan hasil tersebut, peningkatan kepuasan kerja perlu dimulai dari perbaikan lingkungan kerja melalui penataan ruang, pengurangan kebisingan, penyediaan fasilitas yang sesuai jumlah pegawai, peningkatan kebersihan dan kenyamanan, serta penguatan hubungan kerja yang harmonis. Perbaikan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, komitmen, produktivitas, dan kualitas pelayanan pegawai.

Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, sehingga H_2 diterima. Artinya, beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng.

Beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai kemampuan dan tanggung

jawab pegawai. Beban kerja yang sesuai dapat memberikan tantangan dan meningkatkan kepuasan, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan menurunkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja telah mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai target. Namun, pada periode tertentu, seperti pelaksanaan proyek pembangunan, penyusunan laporan, dan penyelesaian program kerja, beban pekerjaan meningkat. Keterbatasan jumlah pegawai pada beberapa bidang juga menyebabkan sebagian pegawai menangani lebih dari satu tugas secara bersamaan.

Temuan ini sejalan dengan Job Demands-Resources Theory (JD-R) Bakker dan Demerouti (2007), yang menempatkan beban kerja sebagai job demands. Beban kerja yang seimbang dengan kemampuan pegawai dan didukung fasilitas, kerja sama tim, serta dukungan pimpinan dapat menjaga motivasi dan kepuasan kerja. Koesomowidjojo (2017) juga menyatakan bahwa beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan fisik, mental, dan waktu kerja pegawai agar tidak menimbulkan kelelahan dan penurunan produktivitas.

Hasil penelitian ini didukung oleh Putra dan Surya (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Rolos, Sambul, dan Rumawas (2018) juga menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja. Selanjutnya, Astuti dan Suwandi (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada instansi pemerintah.

Oleh karena itu, instansi perlu melakukan evaluasi pembagian tugas agar lebih merata, menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan pegawai, menetapkan target yang realistis, serta meningkatkan koordinasi dan penyediaan sumber daya. Pengelolaan beban kerja yang baik akan

meningkatkan kenyamanan, motivasi, kepuasan, komitmen, dan kualitas pelayanan pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, Lingkungan Kerja (X1) diukur melalui empat indikator, yaitu hubungan antar rekan kerja, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan keamanan lingkungan kerja. Secara umum, lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng berada dalam kategori baik.

Pada indikator hubungan antar rekan kerja, pernyataan “Hubungan saya dengan pegawai lain harmonis” memperoleh skor 322 dan pernyataan “Saya merasa karyawan di kantor saling menghormati dengan rekan kerja” memperoleh skor tertinggi 326, keduanya berkategori baik. Hal ini menunjukkan adanya hubungan kerja yang harmonis dan budaya saling menghargai antarpegawai.

Pada indikator suasana kerja, penerangan memperoleh skor 298 dan kebersihan kantor memperoleh skor 302, yang keduanya berada dalam kategori baik. Sementara itu, indikator fasilitas kerja masih berada dalam kategori cukup. Pernyataan mengenai fasilitas kantor memperoleh skor 260, sedangkan kondisi peralatan kerja memperoleh skor 258. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas dan pemeliharaan peralatan masih perlu ditingkatkan. Pada indikator keamanan, keamanan tempat kerja memperoleh skor 282 dan keberadaan petugas keamanan memperoleh skor 298, keduanya berkategori baik.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja berada pada kategori baik, terutama dari aspek hubungan antarpegawai, suasana kerja, dan keamanan. Namun, fasilitas dan peralatan kerja masih menjadi aspek yang perlu diperbaiki. Penyediaan fasilitas yang memadai dan pemeliharaan peralatan secara berkala diperlukan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dan beban kerja yang terstruktur secara simultan memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas pegawai. Kombinasi keduanya menjadi landasan bagi peningkatan efektivitas kerja, motivasi, dan kualitas pelayanan, khususnya pada sektor publik yang membutuhkan pegawai yang efisien dan mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng”, dengan jumlah responden sebanyak 89 pegawai, mahasiswa dapat menarik beberapa kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,494, dengan nilai t hitung sebesar 4,773 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik kondisi

lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat dilihat dari hubungan yang baik antarpegawai, suasana kerja yang nyaman, keamanan dalam bekerja, serta tersedianya fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Soppeng secara umum berada dalam kondisi yang baik. Hubungan antarpegawai dan suasana kerja yang cukup harmonis menjadi salah satu faktor yang mendukung kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Namun demikian, masih terdapat beberapa fasilitas kerja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat mendukung pekerjaan pegawai secara lebih optimal.

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,382, nilai t hitung sebesar 3,597, dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini, pengaruh positif menunjukkan bahwa kondisi beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai, waktu yang tersedia, serta target pekerjaan yang harus diselesaikan dapat mendukung kepuasan kerja. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat membuat pegawai memiliki kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Sebaliknya, apabila beban kerja diberikan secara berlebihan atau tidak seimbang dengan kemampuan dan jumlah pegawai yang tersedia, maka dapat menimbulkan kelelahan dan tekanan dalam bekerja. Oleh karena itu, pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing pegawai

menjadi hal yang penting untuk diperhatikan.

Lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng. Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 69,741 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi dapat dipengaruhi oleh beberapa kondisi yang berkaitan dengan lingkungan dan pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membantu pegawai dalam melaksanakan tugas, sedangkan beban kerja yang sesuai dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih terarah dan tidak merasa terbebani secara berlebihan.

Besarnya kemampuan lingkungan kerja dan beban kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja pegawai tergolong cukup kuat. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,619 atau 61,9%. Artinya, variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 61,9% variasi kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, sebesar 38,1% kepuasan kerja dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut tidak menjadi bagian dari variabel penelitian mahasiswa, sehingga diperlukan penelitian lanjutan apabila ingin mengetahui faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja

dan bagaimana beban kerja dikelola dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik perlu dipertahankan dan ditingkatkan, terutama dari sisi fasilitas dan kenyamanan ruang kerja. Di sisi lain, pembagian beban kerja juga perlu dilakukan secara proporsional agar pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tetap sesuai dengan kemampuan, waktu, serta tanggung jawab yang dimiliki. Dengan memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersama-sama, organisasi dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung bagi pegawai.

Dari hasil penelitian ini, mahasiswa juga dapat memahami bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, tetapi juga berkaitan dengan kondisi tempat kerja dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi setiap hari. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memperoleh beban kerja yang dikelola dengan baik akan lebih mudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja dan beban kerja menjadi salah satu bagian penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Soppeng.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Soppeng, pembimbing dan penguji yang telah memberikan kesempatan, waktu, dan pengetahuan selama proses penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang mendukung penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan

- Indikator (Edisi Pertama). Zanafa Publishing.
- Ahmadi, R. S., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. 1(1), 38–47.
- Asyhari, M., Rijanti, T., Kunci, K., Beban, K., Motivasi, K., & Pegawai, K. (2025). Kinerja Pegawai: Peran Kompensasi dan Beban Kerja dengan Motivasi sebagai Mediasi di Pengadilan Negeri Semarang. <https://journal.universitaspdp.ac.id/index.php/econbank>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007a). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007b). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309–328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Budiasa, I. G. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Beban Kerja Karyawan (Edisi Pertama). Deepublish.
- Cesilia, R., & Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat, P. (n.d.).
- Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat.
- Desta, R. ; W. S. ; & P. H. (2025). Analisis indikator kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Modern*, 10(1), 22–31.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Helga, A. E., & Waluyo, M. (2025). Analysis of The Effect of Workload and Work Environment on Employee Satisfaction and Performance PT XYZ Using SEM. 6(3), 2446–2455.
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1), 9–18.
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1226>
- Kurniawan, A. (2014). Metode Riset untuk Ekonomi & Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Edisi Pertama). Alfabeta.
- Latif, N. ; I. A. ; N. N. ; I. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Maliah, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA SELATAN INFORMASI ARTIKEL. *Jurnal Kompetitif*, 9(2), 1–96. <http://univ-tridianti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/index>

- Nurida Safitri, L., & Astutik STIE PGRI Dewantara Jombang, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja (Vol. 2, Issue 1).
- Nurstya, N. (2018). Perilaku Organisasi dan Lingkungan Kerja (Edisi Pertama). Deepublish.
- Nurul Melani Haifa, Indah Nabilla, Virda Rahmatika, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran : Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 256–270. <https://doi.org/10.62383/dilan.v2i2.1563>
- Putri, A., Haeruddin, M. I. M., Natsir, U. D., Tawe, A., & Kurniawan, A. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Makassar The Influence of the Work Environment and Compensation on the Performance of Makassar City Social Service Employees. 2018, 372–387.
- Robbins, S. P. ; J. T. A. (2016). *Organizational Behavior* (16th Edition). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P. ; J. T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Edition). Pearson Education Limited.
- Safitri, R. ; S. A. (2024). Pengaruh dedikasi kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di lingkungan organisasi pemerintahan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 8(1), 55–63.
- Siregar, S. (2017). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami* (Edisi Revisi). Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). PT CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9 (Revisi)). Prenadamedia Group.
- Talo, R. ; N. A. ; R. D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 45–56.
- Widodo, T., Program, A. Z., Manajemen, S., Ekonomika, F., & Bisnis, D. (n.d.). Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Teori dan Praktik. <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.385>