

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung

Ayu Rismayanti¹, Dedi Supiyadi^{*2}, Fanji Wijaya³

Universitas Indonesia Membangun

Penulis Korespondensi: dedi.supiyadi@inaba.ac.id^{*2}

ayurismayanti@student.inaba.ac.id¹, fanji.wijaya@inaba.ac.id³

Informasi Artikel:

Received: 23 Januari 2024, Accepted: 01 Februari 2024, Published: 04 Februari 2024

Abstract

It is important to ensure that the company's employees are satisfied with their jobs, as this will directly or indirectly impact their work productivity. If employees are not satisfied with their jobs, negative attitudes toward work will emerge, such as employees' lack of interest in their jobs, their desire to find other jobs that offer more rewards or search for new jobs, and other complaints. The driving force for this research was to find out how BPBD Bandung Regency's work environment, compensation, and workload affect employees' levels of job satisfaction. There were 82 participants in this survey of BPBD Bandung Regency workers. Questionnaires are sent to participants in the study as part of the quantitative methodology—data analysis procedures involving validity and reliability testing. A statistical study using various regression formulae, partial tests, simultaneous tests, and the coefficient of determination is used for both descriptive and verification purposes. According to the findings, in BPBD Bandung Regency, job satisfaction is significantly impacted by work environment, compensation, and workload, which does not demonstrate any significant influence. Job satisfaction at BPBD Bandung Regency is greatly impacted by work environment, compensation, and workload.

Keywords: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah komponen utama suatu perusahaan atau organisasi sebab mereka adalah penggerak dan penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi/perusahaan tentunya mempunyai tujuan dan dengan sumber daya manusia yang baik tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja sesuai yang diharapkan dari pegawai dan organisasi. Sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai perusahaan merasa puas dengan pekerjaan mereka karena ini akan berdampak langsung atau tidak langsung pada produktivitas kerja mereka. Persepsi buruk tentang pekerjaan akan muncul apabila pegawai tidak merasa puas terhadap pekerjaan mereka, seperti berkurangnya minat pegawai terhadap pekerjaannya, meningkatnya keinginan pegawai untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan kompensasi lebih besar, atau pencarian pekerjaan baru dan keluhan-keluhan lainnya. Kepuasan kerja dalam

suatu organisasi akan mencerminkan sejauh mana karyawan menyukai pekerjaannya. Sebaliknya, mereka akan merasa tidak puas jika kebutuhan mereka tidak terpenuhi.

Setiap karyawan memiliki harapan akan kepuasan kerja di tempat kerjanya. Kepuasan kerja adalah kualitas penting bagi setiap karyawan untuk dimiliki. Karena faktanya bahwa setiap pegawai mempunyai karakter yang berbeda-beda, kepuasan kerja akan berbeda. Efek kepuasan kerja dapat bervariasi tergantung pada kondisi mental individu yang terlibat. Menurut Roe dan Byars dalam Priansa (2016: 291), tingginya tingkat kepuasan kerja dapat berhasil mendorong atau memotivasi pencapaian tujuan organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang berkurang menimbulkan risiko yang pada akhirnya menghasilkan konsekuensi dan kemunduran yang merugikan bagi organisasi atau bisnis. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas pegawai, sedangkan ketidakpuasan kerja bisa mengakibatkan kemangkiran dan keluarnya pekerja dari organisasi. Luthans dan Priansa (2016:304) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak elemen, termasuk sifat pekerjaan, kompensasi atau gaji, kemajuan karir, pengawasan, kelompok kerja kolaboratif, dan keadaan atau lingkungan kerja.

Penulis melakukan penelitian di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) wilayah Kabupaten Bandung. Kantor BPBD Kabupaten Bandung berada di Jalan Raya Soreang KM.17, Komplek Pemerintah Daerah (Pemda), Kabupaten Bandung.

Berdasarkan temuan dari wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta sejumlah pegawai lainnya diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai di BPBD Kabupaten Bandung sedang menurun. Hal ini dapat diamati dari tingkat kehadiran dimana terdapat keterlambatan pegawai dalam masuk kerja.

Berikut Tabel 1 menunjukkan data absensi pegawai BPBD Kabupaten Bandung dari Januari hingga Desember 2022.

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai di BPBD Kabupaten Bandung Periode Januari s/d Desember Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Keterangan		
			Datang Terlambat	Pulang Cepat	Tanpa Keterangan
Januari	80	21	52	9	13
Februari	80	20	78	14	11
Maret	79	22	60	23	44
April	79	20	132	40	17
Mei	79	15	90	19	16
Juni	81	21	50	9	17
Juli	80	21	81	15	6
Agustus	80	22	64	54	11
September	82	22	77	45	20
Oktober	81	22	93	34	11
November	82	22	70	39	15
Desember	82	22	91	24	15
Jumlah			938	325	196

Sumber: BPBD Kabupaten Bandung, 2023

Menurunnya kepuasan kerja di BPBD Kabupaten Bandung tentunya disebabkan oleh beberapa alasan. Faktor pertama yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut hasil penelitian sebelumnya dari Pawirosumarto, Sarjana dan Gunawan (2017), efek positif dan substansial dari lingkungan tempat kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat. Keadaan kerja yang baik adalah keadaan di mana pekerja diberikan lingkungan yang aman, menyenangkan, dan sadar kesehatan di mana mereka dapat melakukan tugas mereka dengan efektivitas, efisiensi, dan kecepatan maksimum. Sebab itu, agensi harus mampu menyediakan tempat kerja yang menyenangkan, nyaman, dan sanitasi bagi semua pekerja. Tempat kerja yang bagus, bersih, dan nyaman akan mempengaruhi kebahagiaan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka di instansi. Sebaliknya, pegawai akan merasa tidak nyaman jika lingkungan kerja di tempat kerjanya kurang baik sehingga berdampak pada kepuasan kerja dan kinerjanya akan menurun.

Hasil observasi langsung dan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta sejumlah pegawai lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja di BPBD Kabupaten Bandung kurang baik.

Kompensasi adalah elemen kedua yang cenderung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah hak dan harapan pekerja yang bergantung pada layanan mereka kepada organisasi atau perusahaan selama masa kerja mereka. Instansi hendaknya memberikan kompensasi yang memadai serta adil agar para pegawai tetap merasa terdorong atau termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Selain menjadi upaya untuk mempertahankan sumber daya manusianya, kompensasi mencerminkan pengakuan organisasi bahwa personel berkualitas tinggi adalah aset penting yang menjamin keberhasilannya dalam mencapai tujuannya. Ketidakpuasan pegawai akan meningkat jika kompensasi tidak sesuai dengan harapan pegawai. Seperti yang dinyatakan oleh Priansa (2016:309) kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan penerapan sistem penghargaan yang dipandang adil, dengan mempertimbangkan sumber daya yang disumbangkan oleh bisnis dan proses yang digunakan untuk memastikan kompensasi. Ketidakpuasan kerja dapat terjadi ketika remunerasi yang diterima kurang dari nilai pendapatan yang dirasakan.

Berdasarkan temuan dari wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta sejumlah pegawai lainnya tersebut diketahui bahwa instansi memberikan gaji dan tunjangan kepada seluruh pegawai. Tetapi, instansi hanya memberikan upah lembur dan insentif/bonus ketika keadaan tertentu misalnya ketika tanggap darurat. Kemudian untuk fasilitas hanya diberikan kepada pegawai dengan jabatan tertentu. Adapun juga tunjangan yang diberikan oleh instansi terhadap pegawainya yaitu BPJS Kesehatan.

Faktor lainnya yang diduga memengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah beban kerja. Menurut Hasibuan (2014:203) beban kerja adalah salah satu komponen yang memengaruhi kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Beban kerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja mengacu pada kumpulan tanggung jawab yang didelegasikan kepada anggota staf oleh manajemen, wajib dikerjakan sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh unit organisasi atau pemegang kerja. Beban kerja berlebihan juga tidak baik bagi pegawai karena akan memengaruhi kesehatan fisik dan mentalnya.

Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta beberapa pegawai BPBD Kabupaten Bandung diketahui bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai berlebihan, Karyawan di BPBD Kabupaten Bandung sering menghadapi beban kerja yang di luar kemampuannya tanpa memberikan remunerasi yang sepadan. Dengan

demikian, ini menghasilkan ketidakpuasan karyawan.

Selain itu, temuan penelitian sebelumnya oleh Wulandari, Rani dan Purwatiningsih (2023) memperlihatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, variabel Kompensasi dan variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Yuananda dan Indriati (2022) menunjukkan bahwa secara bersamaan Kepuasan Karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja.

Menurut penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Novita dan Kusuma (2020) menemukan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian Hermingsih dan Purwanti (2020) menemukan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berlandaskan latar belakang yang diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung”**.

2. Kajian Pustaka

2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Priansa (2016:315) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kumpulan sentimen karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk apakah mereka senang atau tidak puas dengan lingkungan kerjanya atau pekerjaannya sendiri. Afandi (2018:74) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai disposisi yang menguntungkan di antara karyawan, meliputi emosi dan tindakan mereka, sehubungan dengan pekerjaan mereka. Hal ini ditentukan oleh evaluasi kinerja pekerjaan seseorang, yang menimbulkan perasaan syukur karena telah mencapai salah satu prinsip dasar kerja.

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Seperti yang dinyatakan oleh Afandi (2018:66), lingkungan kerja terdiri dari unsur-unsur seperti suhu/temperatur, kelembapan, pencahayaan, bising, lingkungan bersih, dan alat bantu kerja yang sesuai yang berpotensi mempengaruhi kinerja pekerja. Sedarmayanti (2017:25) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seperangkat sumber daya dan material komprehensif yang dihadapi oleh seorang individu, termasuk lingkungannya, teknik kerja, dan pengaturan pekerjaan dalam kelompok dan individu.

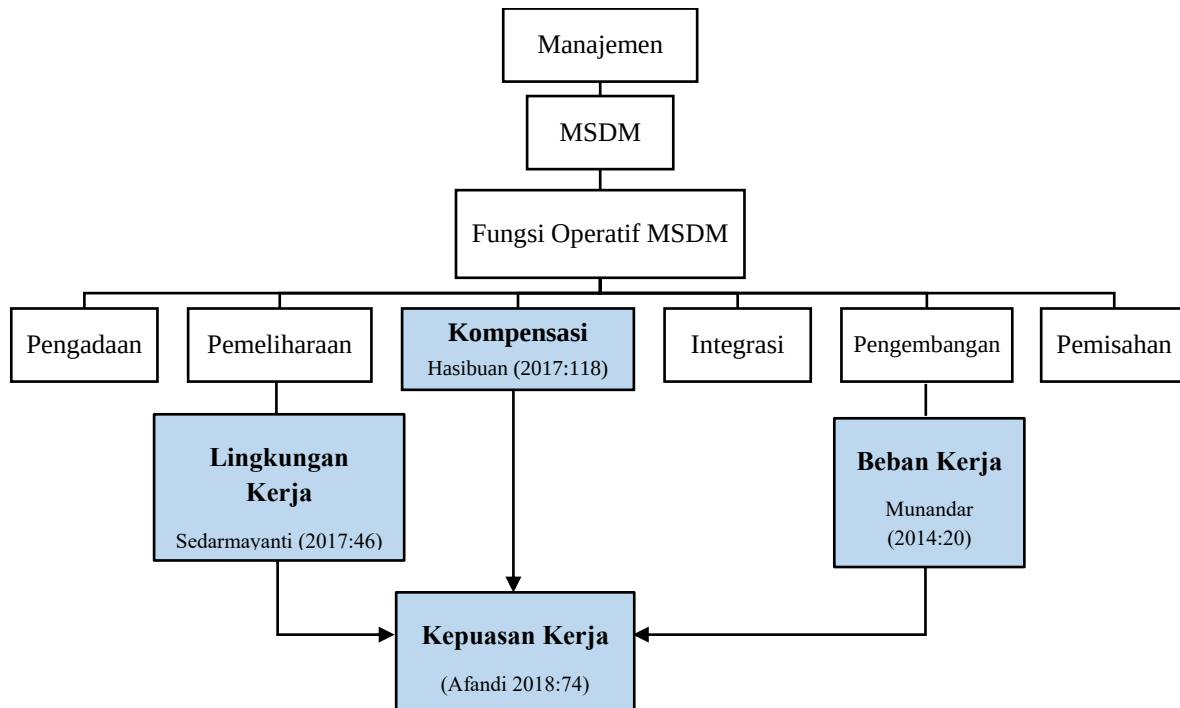
2.3 Pengertian Kompensasi

Hasibuan (2017:118) mendefinisikan kompensasi sebagai setiap produk atau jasa moneter, yang didapat pegawai secara direct atau indirect selaku upah atas pekerjaan mereka untuk perusahaan. Menurut Marwansyah (2016:269), kompensasi merupakan jenis penggajian yang dibagikan oleh suatu perusahaan atau organisasi pada pegawai sebagai balasan atas jasa atau layanan yang diberikan untuk organisasi tersebut.

2.4 Pengertian Beban Kerja

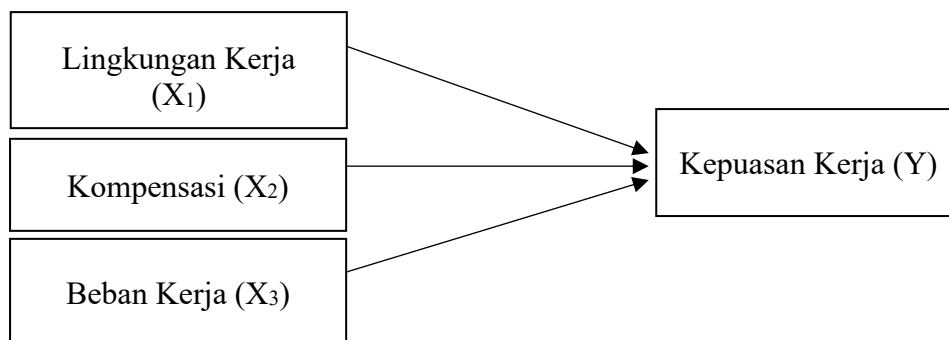
Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Seperti yang dinyatakan oleh Munandar (2014:20), beban kerja mengacu pada penugasan yang didelegasikan kepada pekerja atau tenaga kerja dengan harapan bahwa mereka akan memenuhinya dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan kemampuan dan kemampuan mereka.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Didasarkan pada kerangka pemikiran yang penulis rumuskan tersebut, maka digambarkan dalam model penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. Model Penelitian

3. Metodologi Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Seperti yang didefinisikan oleh Widodo (2017: 92), populasi terdiri dari seluruh individu, kejadian, atau entitas signifikansi yang ingin diperiksa oleh para sarjana. Sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2019:127) baik jumlah maupun karakteristik populasi termasuk sampel.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai BPBD Kabupaten Bandung. Sehubungan dengan jumlah populasi pada penelitian ini di bawah 100, jumlah pegawai sebanyak 82 orang maka penentuan sampel dengan teknik sampling total atau sensus. Sebagaimana dikemukakan oleh

Sugiyono (2019:85), sampling total merupakan teknik mengambil sampel dari semua populasi.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah prosedur yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data. Penulis mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan memakai metode berikut:

1. Observasi
Observasi, sebagaimana didefinisikan oleh Widodo (2017:92), adalah proses memperoleh bukti empiris yang nyata dan mendapatkan lebih banyak wawasan tentang fenomena dan situasi yang diselidiki.
2. Wawancara
Menurut Widodo (2017:74) wawancara merupakan kegiatan bertanya dan menjawab untuk memperoleh informasi atau data dari narasumber.
3. Kuesioner
Widodo (2017:72) mendefinisikan kuesioner sebagai kumpulan pernyataan atau pertanyaan yang dirumuskan seputar variabel penelitian yang diberikan kepada peserta.
4. Dokumentasi
Dokumentasi, sebagaimana didefinisikan oleh Widodo (2017:75), adalah proses pengumpulan data melalui penelusuran dokumen.
5. Studi Kepustakaan
Studi literatur, sebagaimana didefinisikan oleh Widodo (2017:75), memerlukan pemeriksaan, penyelidikan, dan kutipan teori atau konsep yang berasal dari berbagai sumber tertulis, termasuk buku, majalah, jurnal, surat kabar, atau bahan terkait lainnya yang berkaitan dengan materi pelajaran, fokus, atau variabel yang diselidiki.
6. Mengakses Website
Dengan menggunakan teknik ini, data dapat dikumpulkan dari situs web atau website yang menyediakan informasi untuk mendapatkan sumber atau teori yang terkait dengan masalah yang sedang diselidiki.

3.3 Operasional Variabel

Sugiyono (2019:38) mendefinisikan variabel operasional sebagai karakteristik, ciri, atau nilai individu, benda, aktivitas yang mempunyai variasi khusus yang telah dipilih oleh penulis untuk tujuan penyelidikan dan lalu direduksi.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y) Sumber: Afandi (2018:74)	Pekerjaan itu sendiri	1. Kepuasan terhadap pekerjaan tersebut 2. Posisi dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan	Ordinal
	Gaji/upah	1. Jumlah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan 2. Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan	
	Promosi	1. Adanya kesempatan untuk meningkatkan pengembangan karir 2. Memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan promosi	
	Pengawas	1. Adanya arahan dari atasan dalam pelaksanaan kerja	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁) Sumber: Sedarmayanti (2017:46)	Rekan kerja	2. Atasan mampu mengawasi dan memberikan solusi jika ada kesulitan dalam bekerja 1. Hubungan antara rekan kerja 2. Rekan kerja yang kompeten dan menyenangkan	Ordinal
	Lingkungan kerja secara fisik	1. Penerangan/pencahayaan 2. Suhu udara/temperatur 3. Tata letak/warna dalam ruangan 4. Dekorasi 5. Keamanan kerja 6. Kebisingan	
	Lingkungan kerja secara non fisik	1. Interaksi antara pimpinan dan bawahan 2. Interaksi dengan sesama pekerja	
Kompensasi (X ₂) Sumber: Hasibuan (2017:118)	Kompensasi secara langsung Kompensasi secara tidak langsung	1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 1. Fasilitas 2. Asuransi 3. Tunjangan	Ordinal
Beban Kerja (X ₃) Sumber: Munandar (2014:20)	Beban Fisik	1. Tingkat resiko pekerjaan 2. Kebingungan serta frustrasi	Ordinal
	Beban Mental	1. Frekuensi datangnya pekerjaan 2. Tingkat konsentrasi dalam menjalankan tugas	
	Beban Waktu	1. Hambatan atau gangguan di lingkungan tempat kerja 2. Waktu kerja yang diperlukan atau jumlah waktu yang diperlukan untuk bekerja	

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2019:147) merupakan analisis yang dilakukan setelah data atau informasi dikumpulkan dari semua responden atau sumber lain. Penelitian ini mencakup metodologi deskriptif dan dapat diverifikasi. Skala Likert digunakan untuk mengukur variabel penelitian yang diukur melalui kuesioner.

Sebagaimana disampaikan oleh Widodo (2017:94), uji validitas mengevaluasi sejauh mana alat ukur secara akurat melakukan kegiatan yang dimaksudkan. Data dianggap valid jika nilai r dari data yang diproses $> 0,05$. Sebaliknya, jika nilai $r < 0,05$, data yang dihasilkan dianggap tidak valid. Data yang telah diolah merupakan data yang berasal dari hasil tanggapan survei yang yang dikirimkan kepada responden penelitian terkait dengan variabel penelitian.

Menurut Widodo (2017:94), uji reliabilitas menentukan seberapa dapat dipercaya hasil dari pengukuran. Apabila Koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$, karena itu variabel dianggap sebagai reliable atau dapat dipercaya, dan jika nilainya $< 0,60$, maka variabel dikatakan tidak reliable atau tidak dapat dipercaya.

Analisis deskriptif adalah jenis analisis yang dipakai untuk menyelesaikan perumusan pertanyaan/ Pernyataan penelitian yang berkaitan dengan variabel. Analisis verifikasi adalah metode dan badan data untuk analisis model yang berharga dalam menetapkan kebenaran

hipotesis yang disarankan.

3.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda menghitung seberapa besar hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Memakai rumus berikut, hubungan struktural dalam analisis regresi berganda menentukan sejauh mana Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3) berdampak terhadap Kepuasan Kerja (Y) :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Kompensasi
X_3	= Beban Kerja
b_1, b_2, b_3	= Koefesien Regresi
e	= error term (kesalahan)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Uji Normalitas

Seperti dinyatakan oleh Widodo (2017:111), tujuan dari tes kenormalan adalah untuk memastikan distribusi residu. Residu dari model yang layak akan mengikuti distribusi normal. Menggunakan tes normal Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk menilai normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.98646380
Most Extreme Differences	Absolute		.063
	Positive		.061
	Negative		-.063
Test Statistic			.063
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Hasil pengujian normalitas memperlihatkan bahwa nilai probabilitas kolmogrov-smirnov $0,200 > 0,05$ yang artinya data penelitian berdistribusi normal.

4.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Sebagaimana disampaikan oleh Widodo (2017:80), maksud pengujian heteroskedastisitas yaitu

mencari ada tidaknya varians berbeda antara residu dari dua peninjauan yang berbeda dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.450	3.379		.429	.669
	Lingkungan Kerja	.022	.125	.023	.173	.863
	Kompensasi	.096	.112	.105	.861	.392
	Beban Kerja	.037	.120	.040	.308	.759

Uji heteroskedastisitas mengungkapkan bahwa nilai sig yang terkait dengan tiga variabel independen semuanya $> 0,05$, yang setara dengan 5 %. Ini menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak memanifestasikan dirinya di antara tiga variabel independen yang diperiksa.

4.1.3 Uji Multikolinearitas

Maksud dari pengujian multikolinearitas, menurut Ghazali (2018:108) yaitu untuk mencari tahu apakah variabel independen memiliki korelasi dalam model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.165	5.919		.704	.484		
	Lingkungan Kerja	.730	.219	.356	3.342	.001	.742	1.348
	Kompensasi	.421	.196	.215	2.151	.035	.840	1.190
	Beban Kerja	.357	.210	.180	1.702	.093	.748	1.337

Hasil menunjukkan nilai *tolerance* sebanyak 0,742 untuk Lingkungan Kerja (X_1), nilai *tolerance* sebesar 0,840 untuk Kompensasi (X_2) dan nilai *tolerance* sebesar 0,748 untuk Beban Kerja (X_3) yang dimana artinya lebih dari 0,1 sementara itu VIF sebesar 1,348 untuk Lingkungan Kerja (X_1), VIF sebesar 1,190 untuk Kompensasi (X_2) dan VIF sebesar 1,337 untuk Beban Kerja (X_3) yang dimana berarti multikolinearitas tidak terjadi jika jumlah variabel kurang dari 10.

4.2 Analisis Regresi Berganda

Hasil dari tes analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error
1	(Constant)	4.165	5.919
	Lingkungan Kerja	.730	.219
	Kompensasi	.421	.196
	Beban Kerja	.357	.210

Menurut tabel 6 maka bentuk persamaan regresinya adalah :

$$Y = 4,165 + 0,730 (X_1) + 0,421 (X_2) + 0,357 (X_3)$$

Nilai persamaan regresi berganda persamaan dengan penjelasan berikut:

- Apabila nilai Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3) tidak berubah, jadi nilai Kepuasan Kerja (Y) = 4,165.
- Variabel (X_1) yaitu Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi (b_1) sebesar 0,730, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja akan berubah sebesar 0,730 atau 73% jika Lingkungan Kerja mengalami perubahan satu satuan, sementara Kompensasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3) akan tetap atau tidak berubah sama sekali.
- Variabel (X_2) yaitu Kompensasi memiliki koefisien regresi (b_2) sebesar 0,421, yang artinya bahwa Kepuasan Kerja akan berubah sebesar 0,421 atau 42,1% jika Kompensasi mengalami perubahan satu satuan, sementara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_3) akan tetap atau tidak berubah sama sekali.
- Variabel (X_3) yaitu Beban Kerja mempunyai koefisien regresi (b_3) sebesar 0,357, yang artinya bahwa Kepuasan Kerja akan berubah 0,357 atau 35,7% jika Beban Kerja mengalami perubahan satu satuan, sementara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) akan tetap atau tidak berubah sama sekali.
- Bila variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel Kompensasi (X_2) dan variabel Beban Kerja (X_3) berubah masing-masing satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja (Y) mengalami perubahan secara bersama yaitu $0,730 + 0,421 + 0,357$ sama dengan 0,1508 satuan sama dengan 15,08%.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2018:99) menyatakan bahwa pengujian parsial, juga disebut sebagai uji t, digunakan dalam mengukur sejauh mana efek variabel dependen terhadap variabel independen tunggal. Tabel berikut menunjukkan hasil uji parsial.:

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.704	.484
	Lingkungan Kerja	3.342	.001
	Kompensasi	2.151	.035
	Beban Kerja	1.702	.093

Hasil uji t yang dilakukan untuk masing-masing variabel independen dan dependen menghasilkan kesimpulan berikut:

- Menurut hasil dari tes secara parsial (uji t) diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai $t = 1,990$ dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%. Ini membuktikan bahwa nilai t Hitung lebih besar dari t Tabel ($3,342 > 1,990$) dan nilai signifikansinya lebih rendah $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_0 tidak diterima dan H_a diterima atau terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- Menurut hasil dari tes secara parsial (uji t) diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai $t = 1,990$ dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%. Ini menunjukkan bahwa nilai t Hitung lebih besar dari t Tabel ($2,151 > 1,990$) dan nilai signifikansinya lebih rendah $0,035 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_0 tidak diterima dan H_a diterima,

atau bahwa variabel Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

- c. Menurut hasil dari tes secara parsial (uji t) diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X_3) memiliki nilai $t = 1,990$ dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%. Ini menunjukkan bahwa nilai t Hitung lebih kecil dari t Tabel ($1,702 < 1,990$) dan nilai signifikansinya lebih besar $0,093 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, atau bahwa variabel Beban Kerja (X_3) tidak mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F, juga dikenal sebagai pengujian simultan, meneliti dampak kolektif dari semua faktor independen pada variabel dependen (terikat). Pemeriksaan bersamaan dirinci dalam tabel berikut :

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

Model		F	Sig.
1	Regression	13.669	.000 ^b
	Residual		
	Total		

Hasil menunjukkan F hitung sejumlah 13,669 dan tingkat signifikan 0,000 dengan $\alpha = 0,05$, dan nilai F tabel adalah 2,72, menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel (13,669 lebih besar dari 2,72). Karena itu, hipotesis menunjukkan bahwa, secara bersamaan, variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis ini dianggap signifikan secara statistika.

4.3.3 Koefisien Determinasi

Penggunaan koefisien determinasi, juga dikenal sebagai R Square, memberikan wawasan tentang akurasi dan kesesuaian garis regresi yang dibangun dari hasil estimasi yang diterapkan pada satu set data. Tabel berikut menunjukkan hasil perhitungan koefisien determinasi :

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.587 ^a	.345

Tabel 9 memperlihatkan bahwa hasil pengujian determinasi nilai R Square adalah 0,345. Ini menjelaskan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 34,5%. Faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini dipengaruhi sebesar 65,5%.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai t Hitung lebih besar dari nilai t Tabel ($3,342 > 1,990$) dan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian korelasi secara parsial antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai 0,515 yang ada pada nilai korelasi antara 0,40 – 0,599 artinya ada korelasi positif yang sedang antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji koefisien determinasi parsial antara Lingkungan

Kerja (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan kontribusi sebesar 18,33% yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian memengaruhi bagian yang tersisa.

Oleh karena itu, temuan penelitian ini dapat membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di BPBD Kabupaten Bandung.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai t Hitung lebih besar dari nilai t Tabel ($2,151 > 1,990$) serta nilai signifikan sebesar $0,001 > 0,05$. Hasil uji korelasi secara parsial antara Kompensasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai 0,400 berada di interval 0,40 – 0,599 artinya terdapat korelasi positif yang sedang antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja. Hasil uji koefisien determinasi parsial antara Kompensasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) memberikan kontribusi sebesar 8,60% yang artinya Kompensasi (X_2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian memengaruhi bagian yang tersisa.

Oleh karena itu, temuan penelitian ini dapat membuktikan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di BPBD Kabupaten Bandung.

4.4.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa Beban Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai t Hitung lebih kecil dari nilai t Tabel ($1,702 < 1,990$) serta nilai signifikan sebesar $0,093 > 0,05$. Hasil uji korelasi secara parsial antara Beban Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai 0,419 berada di interval 0,40 – 0,599 artinya terdapat korelasi positif yang sedang antara Beban Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji koefisien determinasi parsial antara Beban Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y) memberikan kontribusi sebesar 7,54%. yang artinya Beban Kerja (X_3) memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y), faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian memengaruhi bagian yang tersisa.

Oleh karena itu, temuan penelitian ini dapat membuktikan bahwa Beban Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di BPBD Kabupaten Bandung. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmed dan Maisara (2023) yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil penelitian Huriyah dan Wahyuningsih (2023) juga menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung

Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai F Hitung lebih besar dari F Tabel ($13,669 > 2,72$). Uji korelasi secara simultan antara Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai R 0,587 berada dalam interval 0,40 – 0,599 artinya Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3) memiliki pengaruh Sedang terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Oleh karena itu, temuan penelitian ini dapat memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan

Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di BPBD Kabupaten Bandung. Sedangkan Beban Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di BPBD Kabupaten Bandung.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian dan diskusi tentang Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3) yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja (Y) di BPBD Kabupaten Bandung menghasilkan beberapa kesimpulan berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung.
2. Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung.
3. Beban Kerja (X_3) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung.
4. Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Beban Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultam) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung.
5. Mengingat interaksi substansial antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel Kompensasi (X_2) dan variabel Beban Kerja (X_3) serta variabel Kepuasan Kerja (Y) di BPBD Kabupaten Bandung, sangat penting bahwa kepemimpinan BPBD lebih menekankan pada peningkatan dan pemeliharaan variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel Kompensasi (X_2), dan kondisi Beban Kerja (X_3) sebagai sarana untuk mengoptimalkan dan meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) karyawan.
6. Bagi peneliti berikutnya, penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya mencakup variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel Kompensasi (X_2) dan variabel Beban Kerja (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah variabel lain yang sejenis agar dapat dilihat perbandingannya.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmed, Dhedy., & Maisara, Putri. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja UMKM Surakarta. *Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan*, 2. DOI: <https://doi.org/10.36441/snpk.vol2.2023.165>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermingsih, Anik., & Purwanti, Desti. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597. DOI: <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>

- Huriyah, Hasna., & Wahyuningsih, Sri. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. RapiGra Flexible Packaging pada Bagian Produksi. *Journal on Education*, 5(4). DOI: <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2899>
- Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Novita, Ririn., & Kusuma, Merta. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(2). DOI: <https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i2.18>
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Dua). Bandung: CV Alfabeta.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Priansa, Donni J. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: CV Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Widodo. (2017). Metode Penelitian Populer & Praktis. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, Putri Dhiva., Rani & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 102-116. DOI: <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i3.349>
- Yuananda, Rifki & Indriati, Inayat Hanum. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 205-214. DOI: <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.11170>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)