



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 967-972

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Depok

Reka Ananda¹, Ali Ridho², Yupiter Yancik³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta

rekaananda27@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Depok. Latar belakang penelitian ini didasari oleh tingginya beban kerja dan kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, yang berpotensi menurunkan kepuasan dan kinerja pegawai. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 39 pegawai aktif, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya peningkatan kondisi lingkungan kerja dan penyesuaian beban kerja agar lebih seimbang. BPS Kota Depok disarankan untuk memperbaiki fasilitas kerja, mengatur distribusi tugas secara adil, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis guna mendukung kepuasan dan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Pegawai, BPS Kota Depok

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan fondasi utama dalam mendukung keberhasilan sebuah organisasi [1]. Keberhasilan pengelolaan aspek ini sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karyawan sebagai aset berharga berperan penting dalam menggerakkan seluruh proses organisasi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara cermat, salah satunya dengan menciptakan kepuasan kerja (Syafuruddin, et al 2022). Kepuasan kerja sendiri terbukti menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi performa dan produktivitas pegawai [3]. Maka dari itu menurut [4] menjelaskan bahwa Lingkungan kerja dan Beban Kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah faktor yang sangat amat penting di tempat kerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Depok sebagai instansi pemerintah memiliki beban kerja tinggi dan tanggung jawab besar dalam menghasilkan data statistik berkualitas. Namun, dalam pelaksanaannya, masih ditemukan beberapa permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya lingkungan kerja dan beban kerja yang ditanggung pegawai. Robbins menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu di luar organisasi yang berpotensi memengaruhi karyawan dalam pekerjaan dan pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi". [5]. Maka dari itu lingkungan kerja pada hakikatnya meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis kehidupan di dalam suatu perusahaan yang secara signifikan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan [6]. Beberapa pegawai harus bekerja dengan fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti sirkulasi udara yang tidak optimal, pencahayaan yang tidak mendukung, serta peralatan kerja yang tidak berfungsi maksimal. Selain itu, suasana kerja yang terganggu oleh kebisingan antar divisi turut menambah tekanan psikologis pegawai.

Di sisi lain, tingginya intensitas kegiatan kerja sepanjang tahun juga menjadi persoalan yang signifikan. Pegawai BPS Kota Depok dihadapkan pada ratusan kegiatan yang berlangsung secara periodik—baik mingguan, bulanan, hingga tahunan—yang menuntut penyelesaian dalam waktu yang ketat. Hal ini memaksa sebagian pegawai untuk bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan, dengan frekuensi lembur yang tinggi, serta mengalami tumpang tindih pekerjaan. Dalam prapenelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa pegawai kerap mengalami kelelahan fisik dan mental karena tuntutan kerja yang tinggi serta peran ganda (double job) dalam menyelesaikan tugasnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Depok

Kondisi ini diperparah oleh kenyataan bahwa tidak semua pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang ideal untuk mendukung tugas mereka yang kini menuntut literasi digital dan kompetensi teknis yang tinggi. Sebagian besar pegawai memiliki jenjang pendidikan menengah dan diploma, sementara hanya sebagian kecil yang merupakan lulusan sarjana dan pascasarjana. Ketidaksiharian antara tuntutan kerja dan kapasitas pegawai berpotensi memunculkan tekanan kerja, stres, serta berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung serta beban kerja yang proporsional memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai [7] Sebaliknya, lingkungan yang tidak layak dan beban kerja berlebihan dapat menurunkan semangat kerja, motivasi, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan tidak selalu berkaitan dengan kinerja, tetapi dapat juga berdampak pada karyawan itu sendiri [8]

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Depok. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kualitas pengelolaan SDM di instansi pemerintah, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan beban kerja yang proporsional guna menunjang kepuasan dan kinerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di BPS Kota Depok. Metode kuantitatif digunakan karena bersifat terstruktur, objektif, dan menganalisis data numerik menggunakan alat statistik [9]. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur ketiga variabel tersebut, lalu dianalisis untuk melihat hubungan antarvariabel secara statistik. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling karena jumlah populasi kecil, yaitu 39 pegawai. Total sampling melibatkan seluruh anggota populasi, sehingga hasilnya dianggap representatif dan akurat.

3. Hasil dan Diskusi

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N		39	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000	
	Std. Deviation	3,00980159	
Most Extreme Differences	Absolute	0,132	
	Positive	0,132	
	Negative	-0,108	
Test Statistic		0,132	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,086	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0,086	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,079
		Upper Bound	0,093

Sumber : Diolah SPSS 27 2025

Berdasarkan Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk residual adalah 0,086 pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) dan Monte Carlo Sig. (2-tailed). Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,086 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Informasi
	Tolerance	VIF	
Linkungan kerja	0,312	3,205	Tidak ada Multikolinearitas
Beban kerja	0,312	3,205	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Diolah SPSS 27 2025

Berdasarkan hasil output regresi pada tabel Coefficients, seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja dan beban kerja masing-masing sebesar 0,312, dengan nilai VIF juga sama, yaitu sebesar 3,205. Karena kedua nilai tersebut memenuhi kriteria umum — yakni $\text{tolerance} > 0,10$ dan $\text{VIF} < 10$ — maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja dan beban kerja dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi tanpa mengganggu validitas estimasi koefisien regresi akibat korelasi yang tinggi antarvariabel independen.

3. Uji heterokedasitas

Tabel 4.3 Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,388	2,003		6,186	0,000
	Linkungan kerja	-0,097	0,070	-0,311	-1,384	0,175
	Beban kerja	-0,105	0,062	-0,377	-1,681	0,101

Sumber : Diolah SPSS 27 2025

Berdasarkan hasil uji Glejser, nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (0,175) dan Beban Kerja (0,101) lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 4.4 Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,871	3,837		-0,748	0,459
	LINGKUNGAN KERJA	0,366	0,134	0,309	2,720	0,010
	BEBAN KERJA	0,686	0,119	0,652	5,744	0,000

Sumber: Diolah SPSS 27 2025

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,366. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, H1 diterima karena terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,686. Nilai ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, H2 diterima karena terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

2. Uji F

Tabel 4.5 Uji F

uji f simultan						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2032,428	2	1016,214	106,274	.000 ^b
	Residual	344,238	36	9,562		
	Total	2376,667	38			
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Linkungan kerja						

Sumber: Diolah SPSS 27 2025

H3: Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar 106,274. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, H3 diterima karena terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen, dengan nilai antara 0 hingga 1 (Nilai R^2 umumnya dikonversi ke dalam bentuk persentase [9]). Dalam penelitian ini, digunakan nilai Adjusted R Square karena memberikan hasil yang lebih akurat untuk model regresi berganda (Sugiyono, 2022).

Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	0,855	0,847	3,09228
a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

Sumber: Diolah SPSS 27 2025

Berdasarkan Tabel Model Summary, nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,847. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 84,7% variasi pada variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dalam model, sedangkan sisanya sebesar 15,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, model regresi ini memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

4. Uji linear berganda

Tabel 4.7 Uji Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-2,871	3,837
	Lingkungan kerja	0,366	0,134
	Beban kerja	0,686	0,119

Sumber: Diolah SPSS 27 2025

Berdasarkan tabel Coefficients, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah -2,871. Nilai negatif ini menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2), bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) diprediksi berada pada angka -2,871.
2. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,366. Artinya, terdapat pengaruh searah antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Jika Lingkungan Kerja meningkat 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,366 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi pada variabel Beban Kerja (X2) juga memiliki nilai positif sebesar 0,686. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,686 satuan, dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarakan oleh peneliti kepada pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Depok, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,010 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun non-fisik, mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan semangat, serta memberikan kepuasan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya, Beban Kerja ditemukan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak secara nyata terhadap penurunan kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan cenderung menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya mengurangi kenyamanan serta kepuasan pegawai dalam bekerja. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai BPS Kota Depok. Hasil uji menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama memberikan pengaruh yang nyata terhadap tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, keseimbangan antara lingkungan kerja yang kondusif dengan beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal serta meningkatkan motivasi kerja pegawai secara keseluruhan.

Referensi

- [1] Udriyah, Riyadi, and R. R. B. Utamingtyas, "Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang," *Admisi & Bisnins*, vol. 18, no. 3, pp. 163–182, 2020.
- [2] S. (2022). Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., Butarbutar, D. J. A., & Satriadi, "Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Rey Media Grafika.," *Manaj. Sumber Daya Manusia. CV Rey Media Graf.*, 2022.
- [3] Y. Bhastary, "Manajemen Perilaku Organisasi Modern. Bandung: CV Widya Padjadjaran.," *Manaj. Perilaku Organ. Mod. Bandung CV Widya Padjadjaran.*, 2020.
- [4] R. Jaysan and a I. S. A. S. Y. Pambreni., "Machine Translated by Google Jurnal Administrasi dan Manajemen Terbaik (BEJAM) Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Rukun Mitra Sejati Jakarta Selatan Machine Translated by Google," vol. 2, no. 4, pp. 163–171, 2024.
- [5] D. S. Widodo, "Influence of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance," *Int. J. Business, Manag. Econ.*, vol. 4, no. 4, pp. 293–310, 2023, doi: 10.47747/ijbme.v4i4.1454.
- [6] C. A. V. P. Kawitarka and D. R. Yuni Pambreni, "Pengaruh Motivasi Kerja , Kompensasi dan Kinerja Karyawan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prasetya Dwidharma Jakarta Machine Translated by Google," *J. Utama Ekon. dan Adm.*, vol. 2, no. Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan, pp. 151–163, 2024.
- [7] A. A. Saputra, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Technomedia Journal, 7(1), 68–77.," *Hub. antara kompensasi, Lingkung. kerja, dan beban kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai*, 2021.
- [8] R. D. Widodari, Sudari, "Kinerja Karyawan Divisi Operasional Toyota (Auto) 2000) Gr and Depok City , Depok," vol. 2, no. Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan, 2024.
- [9] Sugiyono., "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.," 2022.