

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara

Alicia Tiara Pamangin

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email : aliciatiara8@gmail.com

Chrismesi Pagiu

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email : chrismesipagiu@gmail.com

Marchelin

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email : marchelin.p@gmail.com

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of workload and work environment on employee job satisfaction at PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Rantepao Branch Office, North Toraja Regency. The object in this study is Employees at PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Rantepao Branch Office, North Toraja Regency. This study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis, to test and prove the hypothesis of this study using SPSS application version 26. The population in this study is permanent employees at PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Rantepao Branch Office, North Toraja Regency as many as 103 respondents. This research shows that Workload and Work Environment do not affect together. By testing the coefficient of determination, a value of 0.269 or 26.9% was obtained. The Job Satisfaction variable can be explained by the Workload and Work Environment variables while the remaining 73.1% is explained by other variables.*

Keywords: *Workload, Work Environment, Job Satisfaction.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara. Objek dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan Tetap Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara sebanyak 103 responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara tidak bersama-sama. Dengan pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0.269 atau 26,9%. Variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya berarti sebesar 73,1% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Bank adalah lembaga keuangan yang memiliki izin untuk menghimpun dana secara langsung dari masyarakat dalam bentuk simpanan, yaitu berupa giro, tabungan, dan deposito.

Setiap organisasi atau perusahaan harus bisa memahami perilaku karyawannya agar setiap kebutuhan karyawannya bisa terpenuhi, sehingga kepuasan kerja karyawan bisa terjamin. Terjaminnya kepuasan kerja karyawan otomatis akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih giat penuh semangat dalam mencapai target atau tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Permendagri No.12 Tahun 2008, Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus di pikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang berlebihan, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan timbul rasa bosan. Selain beban kerja faktor lain yang dapat di indikasi sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kepuasan karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Beban kerja yang juga dialami oleh karyawan yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah proses kerja yang dalam hal ini yaitu jumlah jam kerja dimana Bank BRI ini buka dan melayani transaksi dari jam 08:00 WITA-16:00 WITA. Saat proses melayani transaksi telah selesai pada pukul 16:00 WITA, karyawan belum pulang karena masih harus menyelesaikan rangkuman atau transaksi-transaksi dari nasabah yang terjadi hari ini juga yang terkadang membuat karyawan bekerja lembur sehingga waktu untuk tinggal dirumah dan beristirahat menjadi lebih sedikit dibanding waktu untuk bekerja dan dampak yang lebih dirasakan saat proses rangkuman transaksi pada akhir tahun karena akan melakukan penutupan buku dimana perangkuman mencakup seluruh transaksi dari awal hingga akhir tahun. Lingkungan kerja dengan fasilitas yang kurang memadai juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti ruangan kerja yang terkadang menjadi sangat padat dikarenakan ruangan yang tidak terlalu luas seperti yang terjadi saat para nasabah datang untuk melakukan transaksi seperti Bantuan Sosial dari Pemerintah terkadang mengakibatkan penumpukan nasabah dalam ruang kerja Bank dan juga membuat transaksi biasa dilakukan di luar bank (halaman belakang bank). Selain itu, Lingkungan kerja non fisik seperti jarang nya kegiatan *outbond* (rekreasi) yang dilakukan atau tidak terjadwal juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dimana dengan adanya kegiatan *outbond* akan memberikan pengaruh terhadap hubungan antarsesama rekan kerja.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat (Wajdi, 2017). Beban Kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Everly dan Girdano, dalam Munandar dalam Firda dkk, 2017). Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada disekitar karyawan dan bisa berpengaruh terhadap aktivitas karyawan tersebut ketika sedang melakukan pekerjaan

mereka (Nuraini, 2013). Kepuasan merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2018).

Beban Kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Everly dan Girdano, dalam Munandar dalam Firda dkk, 2017). Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020).

Indikator Beban Kerja diantaranya adalah sebagai berikut (Koesmowidjoko, 2017):

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi *Standard Operating Procedur* (SOP) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja.

3. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada disekitar karyawan dan bisa berpengaruh terhadap aktivitas karyawan tersebut ketika sedang melakukan pekerjaan mereka (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2021).

Indikator lingkungan kerja non fisik (Siahaan, 2019) adalah:

1. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan secara kontiniu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.

2. Suasana Kerja

Suasana yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

3. Sistem Imbalan

Sistem pemberian imbalan, memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik.

4. Perlakuan

Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.

5. Perasaan Aman

Ada rasa aman dari anggota maupun sesama rekan kerja, baik dalam dinas maupun luar dinas.

6. Hubungan

Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

7. Keadilan

Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

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 (Afandi, 2018). Kepuasan merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2018).

Indikator-indikator kepuasan kerja (Hasibuan, 2014), antara lain:

1. Menyenangi Pekerjaannya

Yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.

2. Mencintai Pekerjaannya

Yaitu seseorang akan memperlihatkan kepuasannya dalam bekerja dengan cara menunjukkan kecintaannya terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

3. Moral Kerja

Yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan.

4. Kedisiplinan

Yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

5. Prestasi Kerja

Yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 103 orang.

Sampel

Berikut rumus slovin yang digunakan untuk menentukan sampel :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ &= \frac{103}{1+103(0,05)^2} \\ &= 81,90 \text{ dibulatkan menjadi } 82 \text{ responden}\end{aligned}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah Populasi

e = Margin eror yang ditoleransi (5%)

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 82 karyawan tetap pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,331	6

Sumber Data Diolah : (2023)

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,331 > 0,217 Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,733	14

Sumber Data Diolah : (2023)

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,733 > 0,217. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	10

Sumber Data Diolah : (2023)

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,789 > 0,217. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,312	7,789		3,121	,003		
	BEBAN KERJA	-,046	,233	-,021	-,196	,845	,985	1,016
	LINGKUNGAN KERJA	,286	,115	,271	2,482	,015	,985	1,016

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber Data Diolah : (2023)

Berdasarkan hasil Uji Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa: $Y=24,312 -0,046X_1 + 0,286X_2 + e$

1. Nilai konstanta sebesar 24,312 menggambarkan X_1 dan X_2 . Jika tidak ada beban kerja dan lingkungan kerja, maka nilai dari Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao Kabupaten Toraja Utara sebesar 24,312.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) -0,046 berarti bahwa setiap penurunan 1 satuan variabel beban kerja sebesar 1 satuan, maka hal itu akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,046 satuan, begitupun sebaliknya setiap kenaikan 1 satuan variabel beban kerja sebesar 1 satuan, maka hal itu akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,046 satuan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) 0,286 berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka hal itu akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,286.

b. Uji t (Secara Parsial)

Tabel 5

Hasil Uji t (Secara Parsial)

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,312	7,789		3,121	,003
	Beban kerja	-,046	,233	-,021	-,196	,845
	lingkungan kerja	,286	,115	,271	2,482	,015

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber Data Diolah : (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui nilai masing-masing t_{hitung} dan signifikansi variabel bebas. Sehingga dapat dibuktikan hipotesis yang penulis ajukan dengan dasar ketentuan pengambilan keputusan:

1. Jika nilai sig < 0,05, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$t_{tabel} = t(a/2; n-k-1)$$

$$= 0,05/2; 82-2-1$$

$$= 0,025; 79$$

$$= 1,99045$$

Jadi dapat diketahui t_{tabel} yaitu 1,99045, sehingga dari hasil output SPSS pada tabel 4.10 dapat dilakukan pengujian hipotesis 1 (H1) dan hipotesis 2 (H2) sebagai berikut:

1. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X_1 (beban kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) sebesar $0,845 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -0,196 < t_{tabel} 1,99045$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh X_1 (beban kerja) terhadap Y (kepuasan kerja).
2. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X_2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) sebesar $0,015 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,482 > t_{tabel} 1,99045$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kepuasan kerja).

c. Uji f (Uji Simultan)

Tabel 6
Hasil Uji f (Secara Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,450	2	103,725	3,087	,051 ^b
	Residual	2654,269	79	33,598		
	Total	2861,720	81			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

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

Sumber Data Diolah : (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 3,087 Sedangkan untuk F_{tabel} dapat diperoleh dengan mencari df_1 dan df_2 .

$$df_1 = k - 1 \quad \text{dan} \quad df_2 = n - k$$

Dimana :

k : Jumlah Variabel df : Degree Of Freedomn : Jumlah Responden

Maka $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$

$$df_2 = n - k = 82 - 3 = 79$$

Hasil diperoleh untuk F_{tabel} adalah 2;79 sebesar 3,11. Maka diperoleh keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 atau H_2 diterima. Artinya ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 atau H_2 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak
- 3) Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 atau H_2 ditolak. Artinya tidakada

pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- 4) Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 atau H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Jadi, jelas dari hasil yang diperoleh diatas $F_{hitung} 3,087 < F_{tabel} 3,11$ dan sig $0,051 > 0,05$ maka H_1 dan H_2 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,269 ^a	,072	,049	5,79641

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

Sumber Data Diolah : (2023)

Dari hasil Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,269. Jika dilihat dari Tabel 3.3 pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, 0,269 termasuk pada kategori rendah. Jadi terdapat hubungan yang rendah antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang rendah.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,269 ^a	,072	,049	5,79641

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

Sumber Data Diolah : (2023)

Pada Tabel 4.6 diatas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,72 yang artinya pengaruh variabel beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja Y sebesar 72% dan 28% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel yang digunakan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

	Std. Deviation	5,72440031
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,069
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Normalitas menggunakan statistik One-Sample Kolomongorov Smirnov dilakukan dengan melihat nilai sig > 0,05 data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas menggunakan Kolomongorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,200 > alpha 0,05 yang berarti data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	24,312	7,789		3,121	,003		
BEBAN KERJA	-,046	,233	-,021	-,196	,845	,985	1,016
LINGKUNGAN KERJA	,286	,115	,271	2,482	,015	,985	1,016

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian Multikolonieritas pada tabel 4.19 dapat diketahui semua variabel pada penelitian ini menunjukan nilai VIF yang rendah, dimana semuanya di bawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini menunjukan adanya gejala Multikolonieritas, yang berarti semua variabel tersebut dapat digunakan.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedasitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	48,199	12,643		3,812	,001
BEBAN KERJA	-,198	,320	-,110	-,617	,542
LINGKUNGAN KERJA	-,010	,179	-,010	-,058	,954

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis uji Glejser menunjukkan nilai sig variabel beban kerja sebesar 0,542 > alpha 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan nilai sig variabel lingkungan kerja sebesar 0,954 > 0,05 yang berarti model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 10
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,269 ^a	,072	,049	5,796	,890

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji Autokorelasi pada Tabel 4.21 diatas menunjukkan bahwa :

$$n = 82$$

$$k = 2$$

$$d = 0,890$$

$$dL = 1,5915 \quad 4-dL = 4-1,5915 = 2,4085$$

$$dU = 1,6913 \quad 4-dU = 4-1,6913 = 2,3087$$

Kriteria dalam pengujian Durbin Watson :

1. Jika $0 < d < dL$, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika $4 - dL < d < 4$, berarti ada auto korelasi negatif
3. Jika $2 < d < 4 - dU$ atau $dU < d < 2$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif
4. Jika $dL \leq d \leq dU$ atau $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$, pengujian tidak meyakinkan. Untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data
5. Jika nilai $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi

Berdasarkan kriteria dalam pengujian Durbin Watson dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,03 < 0,00$ dan nilai $t_{hitung} - 0,046 < t_{tabel} 0,286$ yang artinya bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sehingga H_1 ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Karena banyak karyawan yang membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan dengan volume yang agak berat (beban yang banyak) sehingga jika ada pekerjaan yang belum selesai

mereka kerjakan, mereka akan lembur (mengerjakan diluar jam kerja yang seharusnya) dan target yang harus mereka capai terlalu berat untuk mereka kerjakan, sehingga Beban Kerja berdampak pada Kepuasan Kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita (2022) Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $0,03 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,286 > t_{tabel} 1,664$, yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sehingga H_2 diterima.

Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Karena jika Lingkungan Kerja baik seperti perlakuan yang baik sesama karyawan serta keamanan terjaga dengan adanya tunjangan seperti asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan yang ditanggung penuh oleh perusahaan dan juga imbalan (*reward*) yang diberikan oleh perusahaan untuk kinerja yang baik bagi karyawan, maka Kepuasan Kerja akan tercapai.

3. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,03 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} - 0,046 < t_{tabel} 1,664$ yang artinya bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sehingga H_1 ditolak. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $0,03 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,286 > t_{tabel} 1,664$, yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sehingga H_2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Novita (2022). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara simultan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara. Hal ini berdasarkan pada uji t sebesar 0,046 yang berarti signifikan lebih besar dari alpha 0,00.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Hal ini berdasarkan pada uji t sebesar 0,03 yang berarti signifikan lebih kecil dari alpha 0,05.
3. Variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara simultan atau tidak bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan pada uji f sebesar 0,051 yang berarti signifikannya lebih kecil dari 0,05.

Saran

Adapun saran untuk PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pihak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao Kabupaten Toraja Utara, menyesuaikan beban kerja dengan waktu kerja.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambah variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-2*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *“manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)”* Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar’ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Skripsi Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2018. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. Boston.
- Permendagri No. 12 Tahun 2008, *Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*, Jakarta: Kementerian Dalam Negeri. (<http://www.kemendagri.go.id/produkhukum/2008/02/20/peraturan-mendagri-no-12-tahun-2008>) (diakses, 12 april 2017)
- Safitri & Astutik. 2019. *“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja”*. E-journal stiedewantara, Jilid 2, No. 1, (Online), (<https://ejournal.stiedewantara.ac.id>, diunduh 18 Januari).
- Saputra, A. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Technomedia Journal*, 7(1), 2–12.
- Sugiyono. *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Alfabeta. 2017.