

Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja PHL Pengelolaan Taman dan Ruang Terbuka Hijau DLH Sleman

Listri Susilowati¹, Endang Triwahyuni^{2*}, Anindita Iman Basri³

Email: listrisusilowati@gmail.com¹, endtriwahyuni@gmail.com^{*2}, anindita@upy.ac.id³

^{1,2,3}Fakultas Bisnis dan Hukum, Universitas PGRI Yogyakarta

Abstract

This research aims to determine the effect of Workload, Facilities, and Supervision on Work Satisfaction of PHL Managing Parks and Green Open Spaces DLH Sleman Regency, either partially or simultaneously. This research is a quantitative study with a total of 82 respondents. Data collection techniques were carried out by means of interviews and questionnaires. The analysis technique of this research uses multiple linear regression analysis, with the help of SPSS version 23.0 for windows. The results of the partial test (t test) show that: (1) Workload has a negative and significant effect on Job Satisfaction, as evidenced by the regression coefficient of -0.124 with a significant level of $0.007 < 0.05$; (2) Facilities have a positive and significant effect on job satisfaction, as evidenced by a regression coefficient of 0.204 with a significant level of $0.012 < 0.05$; (3) Supervision has a positive and significant effect on job satisfaction, as evidenced by the regression coefficient of 0.430 and a significant level of $0.000 < 0.05$. The results of simultaneous testing (F test) of the independent variables have a significant effect on the dependent variable as evidenced by the F value of 30.271, a significant level of $0.000 < 0.05$. The effect of workload, facilities, and supervision on job satisfaction is shown by the adjusted R² value of 0.520, meaning that the independent variables have an influence of 52% and the remaining 48% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: *Workload, Facilities, Supervision, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Fasilitas, dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja PHL Pengelolaan Taman dan Ruang Terbuka Hijau DLH Kabupaten Sleman baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 82 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan bantuan SPSS versi 23.0 for windows. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa: (1) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar -0,124 dengan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$; (2) Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,204 dengan tingkat signifikan $0,012 < 0,05$; (3) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,430 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian secara simultan (Uji F) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dibuktikan dengan nilai F sebesar 30,271, tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas, dan Pengawasan terhadap Kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai *Ajusted R²* sebesar 0,520, artinya variabel bebas memiliki pengaruh sebesar 52% dan sisanya 48% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: *Beban Kerja, Fasilitas, Pengawasan, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Era digitalisasi ini, teknologi semakin mengambil peran dan fungsi manusia dalam berbagai aspek kehidupan. Tantangan yang harus dihadapi setiap organisasi yaitu berubahnya lingkungan organisasi yang memiliki kompleksitas. Guna mencapai visi dan misi, organisasi maupun instansi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peran tak kalah penting dibandingkan dengan perkembangan teknologi yang pesat. organisasi maupun instansi perlu melakukan pengelolaan sumber daya yang baik. Salah satu usaha yang bisa dijalankan organisasi guna memenuhi tujuan organisasi ialah kenaikan kepuasan kerja.

Menurut Handoko (2017) Kepuasan kerja merupakan keadaan mengenai bagaimana perasaan pegawai tentang pekerjaannya baik tidak menyenangkan atau menyenangkan. Pegawai bekerja guna memenuhi kebutuhannya, bila hal tersebut terpenuhi maka pegawai dapat mengoptimalkan kepuasan kerja begitupun sebaliknya bila kebutuhan tidak terpenuhi maka kepuasan kerja akan menurun (Suartana & I Gusti, 2020). Variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu beban kerja. Menurut Maulidah, et al (2022) Beban kerja ialah suatu keadaan yang didalamnya terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan dan kapasitas yang dimiliki oleh pegawai dalam menerima tuntutan pekerjaan. Banyaknya jumlah pekerjaan dan tekanan kerja dalam kondisi urgen yang dirasakan Pegawai Harian Lepas (PHL) Pengelolaan Taman dan Ruang Terbuka Hijau (PTRTH) di DLH Kabupaten Sleman. Hal tersebut dapat berdampak negatif bagi kesehatan fisik dan mental PHL sehingga menyebabkan kepuasan kerja menurun yang dapat menyebabkan terhambatnya organisasi dalam mencapai tujuan.

Selanjutnya faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja PHL yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja sebagai sarana yang memberikan dukungan dalam bentuk fisik guna menunjang aktivitas organisasi dengan jangka waktu yang relatif lama dan memunculkan manfaat di masa mendatang (Yushro, et al 2022). Pemenuhan fasilitas kerja serta pemeliharaan dan peremajaan fasilitas kerja PHL di PTRTH perlu diperhatikan oleh instansi DLH Kabupaten Sleman. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan PHL sehingga bisa memberikan peningkatan pada kepuasan kerja dan memberikan dorongan tercapainya tujuan organisasi.

Faktor lainnya yang bisa memberikan pengaruh pada kepuasan kerja PHL yaitu pengawasan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan harus dapat mengawasi dan mengendalikan semua aktivitas kerja, kemudian dituntut menjadi pengawas yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai (Arjansyah, 2023). Pengawasan yang dirasakan PHL kurang menyeluruh dan objektif sehingga menyebabkan PHL kurang menerima instruksi dan arahan dari pengawas atau mandor. Apabila pengawasan tidak dilakukan dengan baik, maka pencapaian tujuan maupun visi dan misi instansi akan sulit untuk dicapai.

Berlandaskan penjabaran yang disajikan, peneliti merasa perlu melakukan kajian tentang **“Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja PHL Pengelolaan Taman dan Ruang Terbuka Hijau DLH Kabupaten Sleman”**.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja PHL di PTRTH DLH Kabupaten Sleman?
2. Bagaimana fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PHL di PTRTH DLH Kabupaten Sleman?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja PHL di PTRTH DLH Kabupaten Sleman?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, fasilitas, dan pengawasan secara simultan terhadap kepuasan kerja PHL di PTRTH DLH Kabupaten Sleman?

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja setiap pegawai dalam sebuah organisasi pada dasarnya sudah ditetapkan dalam bentuk standar kerja berdasarkan jenis pekerjaannya. Kelancaran pekerjaan berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan sebagai bentuk hasil kerja. Beban kerja merupakan hal yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan kerjanya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai rekan kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari karyawan, (Agung Aditya, 2022). Apabila beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya (Hamid, 2014). Adapun empat indikator beban kerja menurut Tarwaka (2011) ialah tugas yang diberikan, jumlah pekerjaan, waktu kerja, dan tekanan kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rada Yuridha (2022), dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan JOB Crafting terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Fasilitas Kerja

Sebuah instansi memerlukan sarana serta alat pendukung guna menunjang kelancaran suatu pekerjaan. Prawira (2020), menyatakan fasilitas kerja memiliki manfaat guna pelaksanaan operasional kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Fasilitas kerja juga merupakan bentuk pelayanan organisasi terhadap pekerja agar dapat menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja (Suad (Husnan,2002).Indikator fasilitas kerja dalam pandangan Moenir (2015) ialah fasilitas sosial, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas alat kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yayang, dkk (2023), dengan judul “Pengaruh Fasilitas, Tata Ruang Kantor, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”, yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengawasan

Pengawasan dalam proses pelaksanaan pekerjaan pada dasarnya dilakukan organisasi guna menyelaraskan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi dengan kesesuaian hasil pekerjaan. Siagian (2016) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan beerjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Sedangkan Putri dan Edy (2019), menyatakan pengawasan adalah

proses yang dilakukan untuk memastikan rangkaian kegiatan yang direncanakan, diorganisasikan, dan diterapkan sesuai target yang diinginkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam organisasi. Adapun sepuluh indikator pengawasan menurut Handoko (2017), ialah diterima anggota organisasi, menjadi operasional atau petunjuk, fleksibel, terkoordinasi dengan aliran kerja, realistis secara organisasi, realistis secara ekonomi, terpusat pada titik pengawasan strategis, menyeluruh dan obyektif, tepat waktu, dan akurat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri dan Edy (2019), dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Expravet Nasuba Medan", yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Expravet Nasuba Medan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh instansi dimana pegawai sebagai individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Suartana dan I Gusti (2020), menerangkan bahwa karyawan yang bekerja guna memenuhi kebutuhannya, Ketika kebutuhan terpenuhi, maka karyawan menjadi puas, dan sebaliknya, Ketika merasa kebutuhan tidak terpenuhi maka gairah dan semangat bekerja menurun, timbul rasa bosan, sehingga tingkat kemalasan meningkat, dan lainnya. Rivai (2011) menjelaskan mengenai berbagai indikator kepuasan kerja ialah organisasi dan manajemen, supervisi, keadaan pekerjaan, rekan kerja, upah atau gaji, kesempatan maju, serta isi pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini ialah di bulan Januari-Maret 2023 dimana jenis yang digunakan dalam penelitiannya adalah kuantitatif. Populasi penelitiannya yaitu PHL Pengelolaan Taman dan Ruang Terbuka Hijau DLH Kabupaten Sleman yang berjumlah 101 PHL lapangan. Sampling yang dimanfaatkan ialah teknik *disproportionate stratified random sampling* dan mendapatkan 82 partisipan sebagai sampelnya yang ditentukan dengan rumus *slovin*. Berdasarkan rumus tersebut, diperoleh ukuran sampel minimal yang harus diambil dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5% adalah sejumlah 80,63 responden yang dibulatkan menjadi 81 responden atau lebih. Data penelitiannya didapatkan dengan memanfaatkan kuesioner.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.361	0.704	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.361	0.504	0.004	Valid
	X _{1.3}	0.361	0.475	0.008	Valid
	X _{1.4}	0.361	0.465	0.010	Valid
	X _{1.5}	0.361	0.398	0.029	Valid
	X _{1.6}	0.361	0.532	0.002	Valid
	X _{1.7}	0.361	0.518	0.003	Valid
	X _{1.8}	0.361	0.647	0.000	Valid
	X _{1.9}	0.361	0.600	0.000	Valid

Fasilitas Kerja (X ₂)	X _{1.10}	0.361	0.623	0.000	Valid
	X _{2.1}	0.361	0.629	0.000	Valid
	X _{2.2}	0.361	0.435	0.016	Valid
	X _{2.3}	0.361	0.505	0.004	Valid
	X _{2.4}	0.361	0.541	0.002	Valid
	X _{2.5}	0.361	0.544	0.002	Valid
	X _{2.6}	0.361	0.498	0.005	Valid
	X _{2.7}	0.361	0.508	0.004	Valid
	X _{2.8}	0.361	0.757	0.000	Valid
	X _{2.9}	0.361	0.731	0.000	Valid
Pengawasan (X ₃)	X _{2.10}	0.361	0.580	0.001	Valid
	X _{3.1}	0.361	0.675	0.000	Valid
	X _{3.2}	0.361	0.603	0.000	Valid
	X _{3.3}	0.361	0.799	0.000	Valid
	X _{3.4}	0.361	0.585	0.000	Valid
	X _{3.5}	0.361	0.711	0.001	Valid
	X _{3.6}	0.361	0.645	0.000	Valid
	X _{3.7}	0.361	0.793	0.000	Valid
	X _{3.8}	0.361	0,651	0.000	Valid
	X _{3.9}	0.361	0,453	0.012	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	X _{3.10}	0.361	0,761	0.000	Valid
	Y.1	0.361	0,602	0.000	Valid
	Y.2	0.361	0,468	0.009	Valid
	Y.3	0.361	0,519	0.003	Valid
	Y.4	0.361	0,554	0.001	Valid
	Y.5	0.361	0,525	0,003	Valid
	Y.6	0.361	0,789	0.000	Valid
	Y.7	0.361	0,424	0.020	Valid
	Y.8	0.361	0,683	0.000	Valid
	Y.9	0.361	0,441	0.015	Valid
Y.10	0.361	0,757	0.000	Valid	

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Tabel hasil uji validitas yang disajikan memperlihatkan seluruh butir pernyataan setiap variabel memenuhi asumsi valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ sebesar 0,361 dan nilai signifikan $< 0,05$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,704	0,6	Reliabel
Fasilitas Kerja (X ₂)	0,771	0,6	Reliabel
Pengawasan (X ₃)	0,860	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,773	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Tabel hasil uji reliabilitas yang disajikan memperlihatkan seluruh butir pernyataan variabel memenuhi asumsi reliable karena mempunyai nilai *cronbach alpha* melebihi standarisasi reliabilitas sebesar 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	-0,124	-2,766	1,991	0,007	Signifikan
Fasilitas Kerja (X ₂)	0,204	2,581	1,991	0,012	Signifikan
Pengawasan (X ₃)	0,430	6,691	1,991	0,000	Signifikan

Konstanta = 19,928

Ajusted R₂ = 0,520

F = 30,271 (Sig F = 0,000) (f_{tabel} = 2,72)

Variabel dependen = Kepuasan Kerja

N = 82

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas, maka persamaan regresinya dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 + b_3X_3$$

$$Y = 19,928 + (-0,124X_1) + 0,204X_2 + 0,430X_3$$

Konstanta (α)

Nilai konstanta menunjukkan besaran nilai variabel dependen senilai 19,928. Artinya ketika variable independennya memiliki nilai nol, maka variabel dependennya bernilai 19,928, sehingga jika pengaruh variabel beban kerja, fasilitas kerja, dan pengawasan bernilai nol, maka tingkat kepuasan kerja bernilai 19,928.

Koefisien beban kerja (b₁)

Nilai koefisien beban kerja menunjukkan nilai koefisien regresi beban kerja senilai -0,124 dan nilainya negatif. Maknanya apabila beban kerja dinaikan satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan berkurang -0,124 satuan saat variabel lainnya konstan. Nilai negatif pada variabel beban kerja menunjukkan hubungan yang tidak searah dan negatif sehingga meningkatnya beban kerja akan menurunkan kepuasan kerja.

Berlandaskan nilai signifikan variabel beban kerja senilai 0,007 < 0,05, maka bisa diketahui bahwasanya variable beban kerja memebrikan pengaruh pada kepuasan kerja secara signifikan.

Koefisien fasilitas kerja (b₂)

Nilai koefisien fasilitas kerja menunjukkan nilai koefisien regresi fasilitas kerja senilai 0,204 dan memiliki nilai positif. Artinya apabila variabel

fasilitas kerja dinaikan satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan bertambah 0,204 satuan saat variable lainnya konstan. Nilai positif pada variabel fasilitas kerja memperlihatkan hubungan searah dan positif sehingga meningkatnya ketersediaan fasilitas kerja maka kepuasan kerja juga semakin tinggi.

Berdasarkan nilai sig fasilitas kerja senilai $0,012 < 0,05$, menandakan fasilitas kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja.

Koefisien pengawasan (b_3)

Nilai koefisien pengawasan menunjukkan nilai koefisien regresi pengawasan senilai 0,430 dan nilainya positif. Maknanya apabila variabel pengawasan dinaikan satu satuan, maka variabel kepuasan kerja akan bertambah 0.430 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai positif pada variabel pengawasan menunjukkan hubungan searah dan positif sehingga semakin baik pengawasan dilakukan maka semakin baik pula kepuasan kerja.

Berdasarkan nilai sig pengawasan senilai $0,000 < 0,05$, menandakan pengawasan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. Hasil Uji T

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Kesimpulan
Beban Kerja (X_1)	-2,766	1,991	0,007	H_1 diterima
Fasilitas Kerja (X_2)	2,581	1,991	0,012	H_2 diterima
Pengawasan (X_3)	6,691	1,991	0,000	H_3 diterima

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Hasil uji T di atas menunjukkan bahwa:

- Variabel beban kerja (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} senilai -2,766 dibawah t_{tabel} senilai 1,991 dan nilai sig $< 0,05$, artinya variabel beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dengan arah negative sehingga H_1 diterima.
- Variabel fasilitas kerja (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} senilai 2,581 diatas dari t_{tabel} senilai 1,991 dan nilai sig $< 0,05$, artinya variabel fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dengan arah positif H_2 diterima.
- Variabel pengawasan (X_3) memperoleh nilai t_{hitung} senilai 6,691 diatas t_{tabel} senilai 1,991 dan nilai sig $< 0,05$, artinya variabel pengawasan mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dengan arah positif H_3 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
X_1, X_2, X_3	30,271	2,72	0,000

Sumber: Data Primer diolah tahun 2023

Tabel hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} senilai 30,271 melebihi F_{tabel} senilai 2,72 dan nilai sig <0,05, menandakan seluruh variable independen mempengaruhi variable dependennya secara bersamaan dan signifikan.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,733 ^a	0,538	0,520	1,630

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Tabel hasil analisis koefisien determinasi di atas menunjukkan nilai adjusted R^2 senilai 0,520, Maknanya variabel bebas memberikan pengaruh senilai 52% kepada variable terikatnya dan selebihnya 48% dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) sebesar -0,124 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Artinya, apabila beban kerja semakin tinggi maka akan berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja. Beban kerja tinggi yang diperoleh dari organisasi dapat memberikan dampak yang negatif, baik untuk pegawai maupun organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan beban kerja yang sesuai agar mencapai hasil yang maksimal.

Hasil ini didukung dengan teori yang dinyatakan oleh Hamid (2014), yaitu apabila beban kerja yang tidak proporsional akan menimbulkan dampak yang negatif yaitu ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja yang tinggi maka akan mengurangi tingkat kepuasan kerja pegawai sehingga mengakibatkan hasil kerja kurang maksimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rada Yuridha (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja (X_2) sebesar 0,204 dan nilai signifikansi sebesar 0,012. Artinya, apabila fasilitas kerja semakin baik maka kepuasan kerja juga akan semakin baik. Fasilitas yang lengkap dapat mempermudah dan memperlancar proses kerja para pegawai sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dinyatakan oleh Suad Husnan (2002), bahwa fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan organisasi terhadap pekerja agar dapat menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai sehingga dapat

meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Sehingga hal tersebut menunjukkan fasilitas yang semakin baik akan terwujud kepuasan kerja yang semakin baik pula.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yayang, dkk (2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi variabel pengawasan (X_3) sebesar 0,430 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Artinya, apabila Pengawasan semakin baik maka kepuasan kerja juga akan semakin baik. Pengawasan yang optimal dapat memberikan arahan bagi pegawai agar proses kerja dapat berjalan dengan baik, pengawasan dapat menjadi salah satu faktor kepedulian organisasi terhadap pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dinyatakan oleh Siagian (2016), yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Sehingga saat rencana berjalan sesuai dengan yang ditentukan maka dapat menumbuhkan kepuasan kerja para pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri dan Edy (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Expravet Nasuba Medan.

Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas, dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu beban kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan pengawasan (X_3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $30,271 > 2,72$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya pemilihan variabel bebas yaitu beban kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan pengawasan (X_3) dalam penelitian ini sudah tepat dalam menjelaskan variabel terikat kepuasan kerja (Y).

Selain itu uji F juga didukung dengan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) yang memperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,520 atau 52%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan pengawasan (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,520 atau 52% dan sisanya sebesar 48% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel bebas beban kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan pengawasan (X_3) yang dipilih sudah dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) pada sampel yang benar. Keputusan dapat diterima jika Uji F menunjukkan nilai yang besar atau signifikan *Adjusted R²* dan Uji F bersifat sejalan atau saling menggantikan karena nilai f_{hitung} 30,271, maka model cukup baik dalam arti pemilihan variabel bebas menurut (Moerir, 2015).

SIMPULAN

Berlandaskan analisa mengenai hasil yang didapatkan bisa dipahami bahwasanya:

1. Beban kerja (X_1) mempengaruhi kepuasan kerja PHL di PTRTH DLH Kabupaten Sleman secara signifikan dengan arah negatif. Dibuktikan dengan nilai dari koefisien regresi beban kerja senilai $-0,124$ serta nilai t hitungnya senilai $0,007 < 0,05$, menandakan hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Fasilitas kerja (X_2) mempengaruhi kepuasan kerja PHL di PTRTH DLH Kabupaten Sleman secara signifikan dengan arah positif. Dibuktikan dengan nilai dari koefisien regresi senilai $0,204$ serta nilai t hitungnya senilai $0,012 < 0,05$, menandakan hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Pengawasan (X_3) mempengaruhi kepuasan kerja PHL di PTRTH DLH Kabupaten Sleman secara signifikan dengan arah positif. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi senilai $0,430$ serta nilai t hitungnya senilai $0,000 < 0,05$, menandakan hipotesis ketiga (H_3) diterima.
4. Beban kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Pengawasan (X_3), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja PHL di PTRTH DLH Kabupaten Sleman. Dibuktikan dengan nilai f_{hitung} senilai $30,271$ melebihi f_{tabel} senilai $2,72$ dan nilai sig senilai $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ke-empat (H_4) diterima.
5. Hasil dari koefisien determinasi yang diperoleh dari *R square* senilai $0,520$ atau 52% , memperlihatkan bahwasanya sumbangan pengaruh variabel beban kerja, fasilitas kerja, dan pengawasan terhadap kepuasan kerja senilai 52% dan kemudian selebihnya 48% mendapatkan pengaruh dari variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Achmad Arjansyah. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai *Variabel Intervening* terhadap Disiplin Kerja Kejaksanaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. 8(5): 3774-3793.
- Ervianti, Yayang., Siti, S., dan Daris, Z. (2023). Pengaruh Fasilitas, Tata Ruang Kantor, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Jiagabi*, 13(1): 80-86.
- Hamid, Sanusi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: BPFE.
- Maulidah, K., Syarif, A., Dewi, C.P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turn Over Intension Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*. 3(2):159-176.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Prawira, Indra (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1): 28-40.
- Putri, I. N. & Edy (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Expravet Nasuba Medan. *Jurnal Ekonomi Pendidikan*. 7(2): 23-36).
- Ranupandojo, H dan Suad Husnan. (2012). *Manajemen. Personalialia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Saputra, Agung Aditya. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Technomedia (TMJ)*. 7(1): 68-77.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suartana, P. I., & I Gusti, A.M. D. (2020). Pengaruh Stress kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SWISS Belin Hotel. *Jurnal Manajemen*. 9(3):863-883.
- Tarwaka. (2011). *Beban kerja (Workload)*. Surakarta: Harapan Press.
- Yuridha, Rada. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan JOB Crafting terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*. 1(9): 1781-1792.
- Yushro, A., Arman, Adi S. (2022). The influence of the work environment and work facilities on employee job satisfaction at BPJS employment Pekanbaru Paman Branch. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*. 4(3): 302-307.