

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### IV. 1. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan dengan tujuan dapat menguji apakah variabel X yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel Y di Wisma Sehati Cabang BSD Tangerang Selatan. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan karyawan bekerja di Wisma Sehati Cabang BSD. Kuesioner disebar secara online melalui *Google Form* kepada HRD Wisma Sehati Cabang BSD yang kemudian disebar oleh HRD kepada Seluruh Karyawan Wisma Sehati Cabang BSD. Keseluruhan kuesioner yang disebar kepada karyawan Wisma Sehati Cabang BSD sebanyak 30 karyawan.

Wisma Sehati sendiri adalah pelopor penyedia bahan bangunan berkualitas tinggi di Indonesia sejak tahun 1976. Sejak 40 tahun berdiri Wisma Sehati telah bertumbuh dari satu toko menjadi 6 showroom dan 4 hektar gudang salah satunya yang menjadi objek penelitian adalah cabang BSD Tangerang Selatan. Produk yang ditawarkan diantaranya keramik, saniter, aksesoris kamar mandi dan lantai parket. Selain itu Wisma Sehati telah menjalin kerja sama yang baik lebih dari 30 tahun dengan berbagai mitra dari Eropa, Amerika Serikat dan Cina seperti Kohler, Hansgrohe, Porcelanosa dan Atlas Concorde.

#### IV. 2. Deskripsi Data Penelitian

Karakteristik responden terdiri dari : jenis kelamin, usia, lama bekerja dan posisi pekerjaan dari tabulasi data kuesioner.

##### 1. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Penyebaran kuesioner terhadap responden sebanyak 30 responden, maka dapat diketahui jumlah dan presentasi responden yaitu karyawan Wisma Sehati cabang BSD berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 10. Data Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah responden	Persen (%)
Laki-laki	16	53,3%
Perempuan	14	46,7%
Total	30	100%

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa responden laki-laki mendominasi keseluruhan karyawan yaitu berjumlah 16 orang atau 53,3% sedangkan responden jenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang atau 46,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Wisma Sehati cabang BSD didominasi karyawan laki-laki.

## 2. Data responden berdasarkan usia

Penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 30 responden, maka dapat diketahui jumlah dan presentasi responden yaitu karyawan Wisma Sehati cabang BSD menurut usia. Tabel berikut menyajikan karakteristik responden menurut usia mereka saat ini:

Tabel 11. Data Usia Responden

Usia	Jumlah responden	Persen (%)
21-25	9	30%
26-30	13	43,4%
31-35	7	23,3%
>36	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, responden didominasi oleh karyawan dengan rentan umur 26-30 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau 43,4%. Sedangkan umur diatas 30 tahun hanya berjumlah 1 orang atau 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendominasi Wisma Sehati cabang BAD berada pada rentang umur produktif berpengalaman.

## 3. Data responden berdasarkan lama bekerja

Penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 30 responden, maka dapat diketahui jumlah dan presentasi responden yaitu karyawan Wisma Sehati cabang BSD menurut lama bekerja. Tabel berikut menyajikan karakteristik responden menurut lama bekerja mereka saat ini:

Tabel 12. Data Lama Bekerja Responden

Lama bekerja	Jumlah responden	Persen (%)
1-5 tahun	19	63,4%
6-10 tahun	10	33,3%
> 10 tahun	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa responden mendominasi 1-5 tahun lamanya karyawan bekerja sebanyak 19 orang atau 63,4% sedangkan yang bekerja diatas 10 tahun hanya 1 orang atau 3,3%. Maka terkait dengan usia karyawan pada rentang usia tersebut berada pada rentang lama bekerja dibawah 10 tahun.

#### 4. Data responden berdasarkan posisi pekerjaan

Penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 30 responden, maka dapat diketahui jumlah dan presentasi responden yaitu karyawan Wisma Sehati cabang BSD menurut posisi pekerjaan. Tabel berikut menyajikan karakteristik responden menurut posisi kerja mereka saat ini :

Tabel 13. Data Posisi Kerja Responden

Posisi pekerjaan	Jumlah responden	Persen (%)
<i>HR</i>	1	3,3%
<i>Supervision</i>	1	3,3%
<i>Sales marketing</i>	13	43,3%
<i>Quality control</i>	3	10%
<i>Drafter</i>	8	26,7%
<i>Financial</i>	2	6,7%
<i>Customer service</i>	2	6,7%
Total	30	100%

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan bahwa responden mendominasi para karyawan di bidang *sales marketing* yaitu berjumlah 13 orang dalam persen sebesar 43,3%.

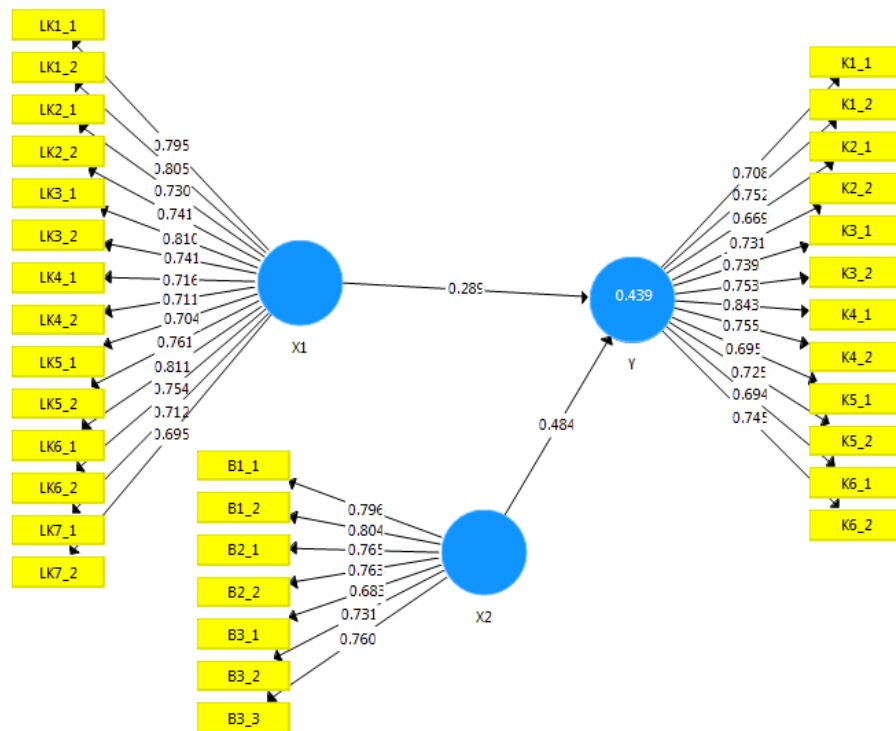
### IV. 3. Uji Hipotesis dan Analisis Model PLS

Teknik dalam menganalisis data yang dipergunakan dalam penelitian yaitu uji kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, serta uji hipotesis meliputi uji T dan uji R square menggunakan *SmartPLS* versi 3.3.3 dalam pengolahan data penelitian ini. Pada penggunaan model penelitian ini diperoleh dua skema model PLS diantaranya Outer Model dan Inner Model

#### IV. 3. 1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model ini akan mespesifikasikan kaitan masing-masing variabel beserta indikator-nya. Maka pada *Outer model* perlu diuji adalah nilai dari *loading factor* atau *outer loading* setiap indikator pernyataan atas konstruk

(variabel) kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Hasil olah data dari *Software SmartPLS 3.3.3* menampilkan bentuk dari *path diagram* dibawah :



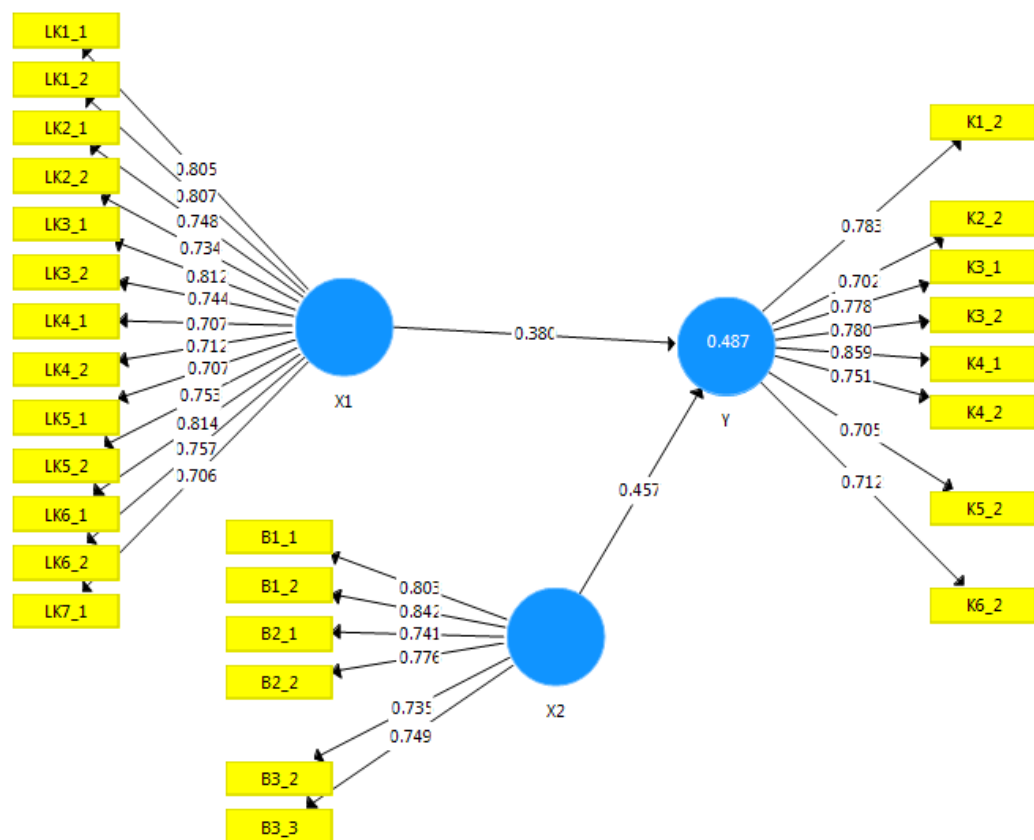
Gambar 4. *Outer Model*

Berdasarkan gambar 4 hasil dari *convergent validity* merupakan hasil yang didapatkan dari indikator pengukuran yang sesuai dengan adanya korelasi antara nilai item pernyataan terhadap variabel. Pernyataan dinyatakan valid dan reliabel jika variabel tersebut memiliki nilai korelasi diatas 0,7. Maka setiap butir pernyataan yang memiliki nilai <0,7 akan dihilangkan atau tidak dilibatkan untuk pengujian pada tahap selanjutnya.

Pada indikator kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja masih ada beberapa pernyataan yang memiliki nilai <0,7 diantaranya, kepuasan kerja pada indikator pernyataan K2\_1 pernyataan “Gaji dibayarkan tepat waktu” dengan nilai 0,669, K5\_1 pernyataan “Pembagian kelompok kerja sesuai dengan keterampilan saya” dengan nilai 0,695, dan

K6\_1 pernyataan “Lingkungan bising” dengan nilai 0,694, namun setelah dihilangkan K1\_1 pernyataan “Saya puas dengan variasi pekerjaan yang saya lakukan” memiliki nilai 0,6 maka ada empat pernyataan dari 4 indikator kepuasan kerja dihilangkan. Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja pada indikator pernyataan LK7\_2 pernyataan “Bekerja secara individualis” dengan nilai 0,695 maka akan dihilangkan untuk tidak diikuti pada perhitungan selanjutnya. Untuk variabel beban kerja pada B3\_1 pernyataan “Capaian target yang tinggi” dengan nilai 0,683 maka akan dihilangkan juga untuk tidak diikutsertakan pada perhitungan selanjutnya. Maka enam pernyataan tersebut tidak dapat disertakan dalam perhitungan karena tidak memenuhi standar nilai dari *convergent validity*.

Selanjutnya setelah indikator pernyataan K1\_1, K2\_1, K5\_1, K6\_1, LK7\_2, dan B3\_1 dihilangkan, perlu dilakukan reestimasi hingga diperoleh hasil pada gambar berikut :



Gambar 5. Reestimasi *Outer Model*

Setelah melakukan penghapusan terhadap indikator pernyataan yang telah dijelaskan sebelumnya diperoleh hasil pada tiap-tiap indikator pernyataan telah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Maka kesimpulannya, pengukuran *outer model* ini telah berhasil dan syarat terpenuhi ( $> 0,7$ ) maka pengujian data ini dapat dilanjutkan.-

#### IV. 3. 1. 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dipergunakan dalam mengukur mengenai ketepatan, keabsahan maupun kecermatan instrumen. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas dengan menggunakan SmartPLS :

##### 1. Convergent validity

Validasi konvergensi menggunakan *outer loading* maupun *loading factor*. Jika nilai *loading factor*  $> 0,7$  maka indikator tersebut dinyatakan memenuhi validitas konvergensi kategori validasi. Berikut ini adalah nilai *loading factor* untuk setiap indeks variabel :

Tabel 14. *Outer Loading*

Variabel	Pernyataan	<i>Outer loading</i>
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan berat	0,783
	Gaji sesuai standar	0,702
	Promosi secara subjektif	0,778
	Kesempatan berkarir	0,780
	Pimpinan pasif memberi tanggapan	0,859
	Pimpinan pasif pengawasan langsung	0,751
	Kerja tim terbangun	0,705
	Ruang kerja luas	0,712
	Bangunan aman	0,805
	Ada standar keselamatan kerja	0,807
Lingkungan Kerja (X1)	Peralatan memadai	0,748
	Alat kesehatan dan keselamatan memadai	0,734
	Ruang istirahat di luar area	0,812
	Kantin diluar area	0,744
	Tersedia transportasi umum	0,707
	Akses transportasi jauh	0,712
	Hubungan antar rekan baik	0,707
	Kerjasama dengan setiap rekan	0,753
	Hubungan dengan atasan baik	0,814
	Atasan pasif membimbing	0,757
Ada kerjasama antar tim	0,706	

Beban Kerja (X2)	Jobdesc sesuai keterampilan	0,803
	Paham akan tugas	0,842
	Jam kerja berat	0,741
	Waktu kerja sesuai SOP	0,776
	Waktu dan volume kerja berat sebelah	0,735
	Volume pekerjaan besar	0,749

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel hasil, dapat diketahui bahwa setiap pernyataan indikator mewakili setiap variabel penelitian mempunyai nilai *Outer loading* > 0,7. Hasil di atas menyatakan bahwa tidak ada pernyataan variabel dengan nilai *loading factor* kurang dari 0,7, maka semua indikator yang dipublikasikan layak dan valid untuk penelitian sehingga dapat dilakukan analisis yang lebih mendalam.

## 2. *Discriminant Validity*

Hasil uji validitas diskriminan menggunakan *cross loading*. Jika nilai indikator *cross loading* untuk variabel tersebut paling besar relatif terhadap variabel lainnya, maka indikator tersebut dinyatakan diskriminan. Di bawah ini adalah nilai *cross loading* untuk setiap indikator:

Tabel 15. Nilai *Cross Loading*

Pernyataan Indikator	Variabel		
	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Beban Kerja
Pekerjaan berat	0,783	0,297	0,488
Gaji sesuai standar	0,702	0,226	0,288
Promosi secara subjektif	0,778	0,673	0,380
Kesempatan berkarir	0,780	0,458	0,340
Pimpinan pasif memberi tanggapan	0,859	0,587	0,714
Pimpinan pasif pengawasan langsung	0,751	0,381	0,463
Kerja tim terbangun	0,705	0,199	0,425
Ruang kerja luas	0,712	0,319	0,411
Bangunan aman	0,523	0,805	0,358
Ada standar keselamatan kerja	0,251	0,807	0,202
Peralatan memadai	0,334	0,748	0,125
Alat kesehatan dan keselamatan memadai	0,442	0,734	0,284
Ruang istirahat di luar area	0,493	0,812	0,285
Kantin diluar area	0,366	0,744	0,169

May Nena Ray Dalena, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN WISMA SEHATI CABANG BUMI SERPONG DAMAI (BSD) TANGERANG SELATAN

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[www.upnvj.ac.id - www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]

Tersedia transportasi umum	0,406	0,707	0,362
Akses transportasi jauh	0,403	0,712	0,288
Hubungan antar rekan baik	0,296	0,707	0,069
Kerjasama dengan setiap rekan	0,470	0,753	0,491
Hubungan dengan atasan baik	0,454	0,814	0,406
Atasan pasif membimbing	0,484	0,757	0,193
Ada kerjasama antar tim	0,350	0,706	0,391
Jobdesc sesuai keterampilan	0,563	0,252	0,803
Paham akan tugas	0,534	0,266	0,842
Jam kerja berat	0,490	0,442	0,741
Waktu kerja sesuai SOP	0,465	0,236	0,776
Waktu dan volume kerja berat sebelah	0,318	0,264	0,735
Volume pekerjaan besar	0,341	0,352	0,749

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel hasil, kita lihat bahwa setiap indeks variabel diteliti mempunyai *cross loading* maksimum pada variabel dibentuknya jika dibandingkan nilai variabel lainnya. Berdasarkan hasil, terkait indikator pada penelitian mempunyai nilai diskriminan yang sangat baik dalam membentuk setiap variabel..

Selain nilai *cross loading*, nilai diskriminan juga dapat ditemukan dengan nilai *Average Varian Extracted* (AVE) untuk setiap metrik. dengan nilai AVE >0,5 untuk model dikategorikan valid.

Tabel 16. Nilai AVE

Variabel	AVE
Kepuasan kerja	0,578
Lingkungan kerja	0,571
Beban kerja	0,601

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai AVE variabel kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan beban kerja > 0,5. Maka dari itu, dapat dikatakan jika setiap variabel mempunyai nilai diskriminan yang sesuai. Artinya ketiga variabel tersebut valid.



### IV. 3. 1. 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan keakuratan perangkat saat mengukur konfigurasi.. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang telah peneliti uji dengan menggunakan SmartPLS :

#### 1. Composite Reliability

*Composite Reliability* merupakan bagian untuk memeriksa nilai keyakinan pernyataan untuk setiap indeks variabel. Jika nilai kepercayaan gabungan variabel  $> 0,7$ , maka variabel dapat dikatakan memenuhi kepercayaan gabungan. Di bawah ini merupakan nilai *Composite Reliability* untuk setiap variabel terdapat pada penelitian.:

Tabel 17. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite reliability</i>
Kepuasan kerja	0,916
Lingkungan kerja	0,945
Beban kerja	0,900

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan tabel, terlihat jika *Composite Reliability* untuk keseluruhan variabel penelitian adalah  $> 0,7$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel telah mencapai tingkat kepercayaan komposit, maka dapat dinyatakan apabila seluruh variabel mempunyai tingkat kepercayaan tinggi.

#### 2. Cronbach Alpha

Pengujian yang tidak konsisten dapat ditingkatkan dengan *Cronbach.alpha*. apabila *cronbach's alpha* variabel  $> 0,7$ , maka dapat dikatakan reliabel ataupun memuaskan *cronbach's alpha*. Di bawah ini adalah alpha Cronbach untuk setiap variabel.:

Tabel 18. *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>
Kepuasan kerja	0,897
Lingkungan kerja	0,937
Beban kerja	0,869

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel, terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk

setiap variabel pencarian adalah  $> 0,7$ . Oleh karena itu, hasil ini dapat menunjukkan bahwa setiap variabel pencarian telah mencapai *cronbach's alpha*, dan kita dapat menyimpulkan bahwa semua variabel dapat diandalkan..

#### IV. 3. 1. 3. Analisis Data Statistik Deskriptif

Berikut adalah hasil tabulasi data responden terhadap pernyataan kuesioner diteliti.

##### 1. Analisis Indeks Tanggapan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 12 butir pernyataan yang terdiri dari 6 indikator yaitu. Tabel berikut mencantumkan hasil dari tanggapan dan analisis skor indeks tanggapan responden atas variabel kepuasan kerja:

Tabel 19. Indeks Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

	STS	TS	RR	S	SS	JUMLAH	INDEKS
Puas dengan variasi pekerja	0	0	5	20	5	30	24
Pekerjaan berat	0	1	11	17	1	30	21,6
Gaji tepat waktu	0	0	7	13	10	30	24,6
Gaji sesuai standar	0	0	6	20	4	30	23,6
Promosi subjektif	0	0	12	13	5	30	22,6
Ada kesempatan berkarir	0	0	11	16	3	30	22,4
Pimpinn pasif memberi tanggapan	0	0	9	18	3	30	22,8
Pimpinan pasif memberi pengawasan	0	1	13	13	3	30	21,6
Kelompok kerja sesuai keterampilan	0	1	9	18	2	30	22,2
Kerjasama terbangun baik	0	1	10	13	6	30	22,8
Lingkungan bising	0	1	8	17	4	30	22,8
Ruang kerja luas	0	1	10	12	7	30	23
	TOTAL						22,83

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, nilai tabel paling tinggi berada pada pernyataan “Gaji dibayarkan tepat waktu” dari indikator “Gaji” dengan

nilai 24,6 menjawab “Setuju” (skor 4) sebanyak 13 responden. Serta nilai tabel terendah terdapat pada pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan berat” dari indikator “Pekerjaan itu sendiri” dengan nilai 21,6 mayoritas menjawab “Setuju” (poin 4) berjumlah 17 responden. Untuk rata-rata total indeks kepuasan kerja adalah 22,83 menurut tabel interpretasi nilai indeks terdapat pada kategori tinggi. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden item-item pernyataan tentang kepuasan kerja dinyatakan tinggi

## 2. Analisis Indeks Tanggapan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diukur dengan 14 butir pernyataan yang terdiri dari 7 indikator. Tabel berikut mencantumkan hasil dari jawaban dan analisis skor indeks jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja :

Tabel 20. Indeks Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

	STS	TS	RR	S	SS	JUMLAH	INDEKS
Bangunan dan lingkungan aman	0	2	6	10	12	30	24,4
Ada standar keselamatan	0	2	5	14	9	30	24
Peralatan memadai	0	2	3	13	12	30	25
Alat kesehatan memadai	0	0	6	14	10	30	24,8
Ruang istirahat diluar area	0	0	9	15	6	30	23,4
Kantin diluar area	0	0	10	14	6	30	23,2
Tersedia transportasi umum	0	1	8	12	9	30	23,8
Akses transportasi jarak jauh	0	1	5	16	8	30	24,2
Hubungan rekan baik	0	0	8	12	10	30	24,4
Bekerjasama dengan rekan	0	3	4	13	10	30	24
Hubungan dengan atasan baik	0	0	9	16	5	30	23,2
Atasan pasif dalam membimbing	0	0	12	13	5	30	22,6
Adanya kerjasam tim	0	0	4	14	12	30	25,6
Bekerja secara individu	0	2	5	11	12	30	24,6
	TOTAL						24,09

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, nilai tabel paling tinggi berada pada

pernyataan “Terjalin kerja sama antar karyawan dengan baik” dari indikator “Kerjasama antar karyawan” dengan nilai 25,6 mayoritas menjawab “Setuju” (poin 4) berjumlah 14 responden. Untuk nilai tabel paling rendah berada pada pernyataan “Atasan pasif dalam membimbing pekerjaan karyawan” dari indikator “Hubungan atasan dengan karyawan” dengan nilai 22,6 mayoritas menjawab “Setuju” (poin 4) berjumlah 13 responden. Untuk rata-rata total indeks kepuasan kerja adalah 24,09 menurut tabel interpretasi nilai indeks terdapat pada kategori tinggi. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa tanggapan responden item-item pernyataan tentang kepuasan kerja dinyatakan tinggi

### 3. Analisis Indeks Tanggapan Responden Atas Variabel Beban Kerja

Variabel beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan 7 butir pernyataan yang terdiri dari 3 indikator. Tabel berikut mencantumkan hasil dari jawaban dan analisis skor indeks jawaban responden terhadap variabel beban kerja :

Tabel 21. Indeks Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja

	STS	TS	RR	S	SS	Jumlah	Indeks
Jobdesc sesuai keterampilan	0	0	3	14	13	30	26
Paham akan tugas	0	0	5	15	10	30	25
Jam kerja berat	0	0	10	13	7	30	23,4
Waktu kerja sesuai SOP	0	0	7	14	9	30	24,4
Capaian target tinggi	0	0	6	13	11	30	25
Waktu dan volume kerja berat sebelah	0	0	7	18	5	30	23,6
Volume pekerjaan besar	0	0	8	18	4	30	23,2
	TOTAL						24,37

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, nilai tabel paling tinggi berada pada pernyataan “Jobdesc sesuai dengan keterampilan” dari indikator “Kondisi pekerjaan” dengan nilai 26 menjawab “Setuju” (skor 4) sebanyak 14 responden. Serta nilai tabel terendah pada pernyataan “Volume pekerjaan besar” dari indikator “Target” dengan nilai 23,2 menjawab “Setuju” (skor 4) sebanyak 18 responden. Maka rata-rata total

indeks kepuasan kerja adalah 24,37 menurut tabel interpretasi nilai indeks berada pada kelompok tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa respon responden terhadap item deskriptif yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah tinggi.

#### IV. 3. 2. Model Struktural (Inner Model)

##### IV. 3. 2. 1. Uji Hipotesis

Selanjutnya adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel lingkungan kerja kepada kepuasan kerja dan variabel beban kerja kepada kepuasan kerja yang diperoleh melalui *bootstrapping* pada program SmartPLS 3.3.3 sebagai berikut :

Tabel 22. *Path Coefficient*

Hipotesis	<i>Original sample</i>	<i>Sample mean</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Values</i>
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,380	0,422	0,106	3,736	0,000
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0,457	0,476	0,100	4,652	0,000

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan hasil di atas, pada hasil *original sample* menunjukkan nilai antar variabel, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk uji variabel lingkungan kerja yang dihubungkan dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai 0,380 dan beban kerja menghasilkan nilai 0,457.

##### IV. 3. 2. 2. Uji T

Berdasarkan pengolahan data, didapatkan hasil yang akan menjawab hipotesis dalam penelitian. Uji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan melihat nilai *T Statistic* dan nilai *P Values*. Dengan mengetahui nilai  $t_{tabel} = 2,05$  dengan rumus  $df = n-k$  dimana  $df = 30-3 = 27$  dengan dihubungkan pada signifikansi 5% (0,05). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model* :

Tabel 23. Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistic	P-Values	Hasil
H1	Adanya Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	3,736	0,000	Diterima

H2	Adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	4,652	0,000	Diterima
----	--	-------	-------	----------

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa untuk uji variabel lingkungan kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai  $3,736 > 2,05$  dan signifikansi menampilkan nilai  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan jika lingkungan kerja adanya pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.

Sedangkan pengujian hipotesis kedua di mana variabel beban kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai  $4,652 > 2,05$  dan signifikansi menampilkan nilai  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adanya pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.

#### IV. 3. 2. 3. Uji *R Square*

Penelitian ini menggunakan uji *R Square* untuk mengetahui seberapa baik model penelitian ini dilakukan. Nilai *R Square* 0,75 dikatakan bahwa model kuat, nilai 0,5 dikatakan model moderat, dan nilai 0,25 dikatakan bahwa model lemah. Berdasarkan olah data yang diujikan pada program SmartPLS 3.3.3, didapatkan hasil *R Square* dibawah ini :

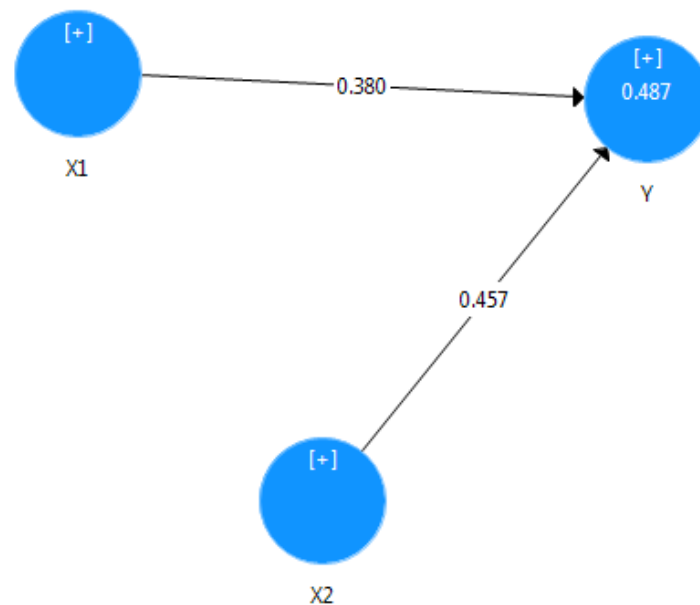
Tabel 24. R-Square

Model	R Square	R Square Adjusted
Y	0,487	0,449

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji *R Square* memberikan nilai sebesar 0,487 dibawah 0,5. Dengan demikian nilai tersebut menjelaskan bahwa 48,7% variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) yang diteliti dalam penelitian ini, sementara sebesar 51,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel independen pada penelitian ini lemah dalam mempengaruhi variabel dependen.

Berikut model hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur :



Gambar 6. Koefisien Jalur

#### IV. 4. Pembahasan

Dari uji yang telah dilakukan terkait kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja melalui *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software* SmartPLS 3.3.3, maka didapatkan hasil dari penelitian berikut :

##### IV. 4. 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis statistik deskriptif, menunjukkan pernyataan “Terjalin kerja sama antar karyawan dengan baik” dari indikator “Kerjasama antar karyawan” memiliki nilai indeks tertinggi dengan nilai 25,6 sehingga menurut tabel interpretasi nilai indeks terdapat pada kategori tinggi. Berdasarkan nilai dari *loading factor* menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan pada lingkungan kerja  $>0,7$  yang menyatakan bahwa pernyataan valid dan reliabel. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai *loading factor* tertinggi terdapat pada pernyataan “Hubungan dengan atasan baik” dengan nilai 0,814. Berdasarkan hasil analisis inferensial menunjukkan hasil pengujian hipotesis pada 30 karyawan

Wisma Sehati Cabang BSD untuk lingkungan kerja memberikan arah positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan pada hasil *original sample* senilai 0,457 atau 45,7%. Selanjutnya hasil pengolahan uji t pada analisis PLS terkait antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai  $3,736 > 2,05$  mengartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja serta nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  mengartikan tingkat kepercayaan tinggi, maka  $H_a$  diterima.

Maka variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan serta positif terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati Cabang BSD Tangerang Selatan. Hal ini dapat diartikan apabila Wisma Sehati Cabang BSD memiliki lingkungan kerja nyaman maka terciptanya kepuasan kerja dalam bekerja. Kondisi seperti itu dapat terjadi saat adanya kesadaran dalam perusahaan membuat kondisi kerja yang seimbang antar karyawan maupun atasan dengan karyawan, selain itu kesadaran perusahaan akan kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga membuat lingkungan kerja semakin baik dan seimbang. Sehingga disimpulkan apabila indikator yang dipergunakan yaitu variabel lingkungan kerja adalah bangunan, fasilitas, peralatan, sarana transportasi, hubungan rekan kerja serta hubungan antara atasan dan bawahan turut memberikan pengaruh atas kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati cabang BSD Tangerang Selatan.

Fenomena ini diperkuat dengan teori pemenuhan kebutuhan (Kawiana, 2020) di mana dijelaskan bahwa pekerja merasa puas jika mendapat kepuasan yang diharapkan di mana terpenuhinya kebutuhan pekerja. Segala kebutuhan karyawan menjadi bagian dari lingkup lingkungan kerja, maka terpenuhinya peralatan, fasilitas yang tersedia, akses transportasi, keamanan, serta hubungan menjadi tolak ukur kepuasan dalam bekerja seorang karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan (Muhammad Riza, 2018), (Tumboimbela, 2018), (Munandar, 2018), (Anasi, 2020) dan (Al Sabei & dkk, 2020) dimana dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dibuat dalam penelitian yaitu



lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati cabang BSD Tagerang Selatan, maka H1 diterima. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan (Fitriani, 2021) di mana hasilnya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

#### **IV. 4. 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari analisis statistik deskriptif, menunjukkan pernyataan “Jobdesc sesuai dengan keterampilan” dari indikator “Kondisi pekerjaan” memiliki nilai indeks tertinggi dengan nilai 26 sehingga menurut tabel interpretasi nilai indeks terdapat pada kategori tinggi. Berdasarkan nilai dari *loading factor* menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan pada beban kerja  $>0,7$  yang menyatakan bahwa pernyataan valid dan reliabel. Pada variabel beban kerja menunjukkan nilai *loading factor* tertinggi terdapat pada pernyataan “Paham akan tugas” dengan nilai 0,842. Berdasarkan hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa pengujian hipotesis yang dilakukan kepada 30 karyawan Wisma Sehati Cabang BSD untuk beban kerja memberikan arah positif terhadap kepuasan kerja yang dilihat hasil dari *original sample* senilai 0,380 atau 38%. Selanjutnya pengolahan uji t menggunakan analisis PLS pada variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai  $4,652 > 2,050$  mengartikan apabila variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja serta nilai signifikansi menunjukkan  $0,000 < 0,050$  mengartikan tingkat kepercayaan tinggi, maka  $H_0$  diterima. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja yang diterima pekerja mempengaruhi rasa kepuasan kerja seorang karyawan. Kesimpulannya bahwa indikator-indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan target yang harus di capai memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan wisma sehati cabang BSD tangerang selatan

Maka variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan serta positif terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati Cabang BSD Tangerang Selatan. Hal ini dapat diartikan apabila Wisma Sehati Cabang BSD memiliki beban kerja seimbang sehingga adanya kepuasan kerja pada

karyawan dalam bekerja.

Fenomena dalam penelitian ini diperkuat oleh teori keseimbangan (*Equity Theory*) (Kawiana, 2020) dimana dijelaskan bahwa komponen utama dalam teori keseimbangan adalah *input*, hasil, dan keseimbangan itu sendiri. Dimana *input* merupakan faktor yang dianggap mendukung pekerjaan seperti jumlah tugas maupun kemampuan akan pekerjaan itu tersendiri, sedangkan hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai yang diperoleh dari pekerjaan seperti gaji atau upah, status, penghargaan maupun kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Hal ini menjelaskan bagaimana beban pekerjaan sebanding dengan hasil yang diperoleh akan mencapai kepuasan kerja karyawan wisma sehati cabang BSD tangerang selatan.

Penelitian ini sejalan dengan (Muhammad Riza, 2018), (Munandar, 2018), dan (Tentama, 2019) di mana menyatakan variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dibuat yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati cabang BSD Tangerang Selatan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan (Anasi, 2020) di mana menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **IV. 5. Keterbatasan Penelitian**

Dalam prosesnya penelitian ini memiliki keterbatasan, beberapa diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja serta beban kerja untuk menganalisis kepuasan kerja. Batasan dalam penggunaan variabel pengukuran ini mungkin tidak sepenuhnya menunjukkan adanya penyebab yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya didistribusikan kepada karyawan di satu perusahaan yaitu perusahaan dagang wisma sehati cabang BSD tangerang selatan dengan responden adalah keseluruhan karyawan pada perusahaan tersebut. Maka hasil dari perolehan pada penelitian ini tidak bisa disamaratakan pada penelitian kepuasan kerja di perusahaan lain.

3. Penelitian ini berlangsung saat adanya pandemi covid-19 sehingga mengalami keterbatasan dalam penyebaran kuesioner karena adanya keterbatasan dalam penelitian langsung ke lapangan yaitu turun langsung ke perusahaan. Penelitian hanya dilakukan *by online* maka data yang diperoleh terbatas dari hasil tanggapan responden.