

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN TUGAS TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN ASAHAN

Jihan Apriliani¹, Hadi Suriono^{2*}

Universitas Asahan, Kisaran

e-mail: ¹japriliani4@gmail.com, ^{2*}hadi.suriono0468@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the simultaneous and partial effects of the physical work environment, work-life balance, and workload on job satisfaction. The sample consisted of 38 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression. The regression results produced the equation: $Y = 1.158 + 0.308X_1 + 0.221X_2 - 0.269X_3$. The F-test results show that $F_{calculated} (17.237) > F_{table} (2.88)$, meaning that the physical work environment, work-life balance, and workload simultaneously influence job satisfaction. Based on the t-test results, partially the physical work environment has a positive effect on job satisfaction because $t_{calculated} (2.777) > t_{table} (2.03011)$, work-life balance has a positive effect on job satisfaction because $t_{calculated} (2.174) > t_{table} (2.03011)$, while workload has a negative effect on job satisfaction because $t_{calculated} (-2.534) < t_{table} (-2.03011)$. The R^2 test results show an Adjusted R Square value of 0.568, meaning that the independent variables consisting of the physical work environment, work-life balance, and workload are able to explain 56.8% of job satisfaction, while the remaining 43.2% is explained by other variables not included in this study.*

Keywords: *Physical Work Environment, Work-Life Balance, Workload, Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial lingkungan kerja fisik, *work life balance* dan beban tugas terhadap kepuasan kerja. Jumlah sampel sebanyak 38 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 1,158 + 0,308X_1 + 0,221X_2 - 0,269X_3$. Uji-F menghasilkan nilai Fhitung ($17,237$) > Ftabel ($2,88$), artinya lingkungan kerja fisik, *work life balance* dan beban tugas berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji-t, secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena thitung ($2,777$) > ttabel ($2,03011$), *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena thitung ($2,174$) > ttabel ($2,03011$), beban tugas berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karena -thitung ($-2,534$) < -ttabel ($-2,03011$). Hasil uji-R², nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,568, artinya variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, *work life balance*, dan beban tugas mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 56,8%, sedangkan sisanya 43,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, *Work Life Balance*, Beban Tugas, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian kepuasan kerja organisasi publik. Pegawai yang

memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, bekerja lebih optimal, serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Dinas Koperasi, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Asahan merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah, khususnya dalam pembinaan koperasi, pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), pengawasan dan pengembangan sektor perdagangan, serta peningkatan daya saing sektor perindustrian. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut menuntut kepuasan kerja pegawai yang optimal, profesional, dan berorientasi pada pelayanan publik. Oleh karena itu, keberhasilan Dinas Koperasi, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Asahan dalam menjalankan program dan kegiatannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia serta tingkat kepuasan kerja pegawai yang dimiliki.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik atau nyata yang terdapat di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung dengan fasilitas kerja yang memadai akan membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Namun, berdasarkan observasi awal, masih ditemukan adanya keterbatasan pada sarana dan prasarana kerja, baik dari segi kelengkapan maupun kondisi fasilitas yang digunakan pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari.

Sarana dan prasarana kerja pegawai di Dinas Koperasi, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Asahan menunjukkan kondisi yang bervariasi. Beberapa fasilitas masih berada dalam kondisi baik, seperti meja kerja yang berjumlah 48 unit, namun hanya 9 unit yang berkondisi baik, sementara 19 unit mengalami rusak ringan dan 20 unit rusak berat. Kondisi serupa juga terlihat pada perangkat pendukung kerja lainnya, seperti printer dan komputer, yang sebagian berada dalam kondisi rusak ringan maupun rusak berat. Kondisi

tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kenyamanan kerja pegawai dan pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Selain lingkungan kerja fisik, *work life balance* juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. *Work life balance* atau beban tugas adalah sebuah konsep di mana seorang individu mampu membagi waktu dan energi secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

Selanjutnya, beban tugas yang tidak seimbang juga dapat menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja pegawai. Beban tugas pegawai merupakan sejumlah pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Beban tugas mencakup jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, serta waktu dan tenaga yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan observasi awal terlihat bahwa jumlah kegiatan yang harus diselesaikan pegawai cukup tinggi dibandingkan dengan sumber daya aparatur yang tersedia. Beban tugas yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan kerja, stres, serta penurunan motivasi, yang secara tidak langsung memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan Sifat penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif. Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Koperasi, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Asahan beralamat di Jalan Prof. H. M. Yamin No. 44 Kelurahan Kisaran Naga, Kecamatan Kota Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara.

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari sampai dengan bulan April tahun 2026. Populasi yang digunakan

dalam penelitian ini adalah 38 Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Asahan selain kepala dinas. Sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena populasinya relatif kecil yaitu 38 orang.



Gambar 1 Tahapan Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dominasi tingkat pendidikan S1 (65,8%) mengindikasikan bahwa Dinas Kopdagin Kabupaten Asahan dikelola oleh tenaga kerja dengan kapasitas kognitif dan ekspektasi profesional yang tinggi. Secara teoretis, pegawai dengan latar belakang pendidikan tinggi memiliki ambang batas kontrak psikologis (*psychological contract*) yang lebih kompleks. Mereka tidak hanya mengandalkan imbalan ekstrinsik, tetapi menuntut dukungan infrastruktur yang memadai untuk menunjang kompetensi profesional mereka. Ketidakmampuan organisasi dalam menyediakan fasilitas yang proporsional dengan standar pendidikan ini dapat memicu disonansi kognitif yang menurunkan kepuasan kerja secara signifikan.

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner (P1 hingga P14) memiliki nilai *r*-hitung yang melampaui *r*-tabel (0,3202),

menegaskan bahwa instrumen tersebut secara akurat merepresentasi variabel yang diteliti. Konsistensi internal juga terbukti sangat kuat dengan nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel berada di atas ambang batas 0,60. Model regresi ini telah memenuhi persyaratan kelayakan statistik melalui uji asumsi klasik:

1. Normalitas: Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($> 0,05$), mengonfirmasi bahwa data residual terdistribusi secara normal.
2. Multikolinearitas: Nilai VIF untuk semua variabel berada di bawah 10 (dengan nilai tertinggi pada X2 sebesar 1,695), membuktikan tidak adanya korelasi berlebihan antar variabel independen.
3. Heteroskedastisitas: Analisis *scatterplot* menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak, tanpa pola sistematis di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Pemenuhan kriteria ini memberikan landasan ilmiah bahwa model ini terbebas dari bias statistik, sehingga generalisasi temuan dalam lingkup organisasi publik di Dinas Kopdagin dapat dianggap valid secara akademik.

Model regresi linear berganda yang dihasilkan adalah: $Y = 1,158 + 0,308X_1 + 0,221X_2 - 0,269X_3$. Secara kolektif, model ini memiliki kekuatan prediktif yang signifikan dengan nilai *F*-hitung sebesar 17,237, melampaui *F*-tabel 2,88 pada tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik, *work-life balance*, dan beban tugas secara bersama-sama menentukan fluktuasi kepuasan kerja pegawai.

Analisis mendalam melalui uji-t, dengan pembandingan *t*-tabel sebesar 2,03011, menghasilkan temuan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik (X1): Memiliki pengaruh positif dan signifikan (*t*-hitung 2,777 $> 2,03011$; Sig. 0,009). Variabel ini merupakan

faktor paling dominan dalam menentukan kepuasan kerja.

2. *Work-Life Balance* (X2): Berpengaruh positif dan signifikan (thitung 2,174 > 2,03011; Sig. 0,037).
3. Beban Tugas (X3): Berpengaruh negatif dan signifikan (–thitung -2,534 < -2,03011; Sig. 0,016).

Hubungan negatif pada X3 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban tugas yang tidak dikelola secara proporsional justru akan mereduksi tingkat kepuasan kerja secara linier.

Dominansi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) menemukan relevansi nya ketika disandingkan dengan data inventaris kantor. Fakta bahwa dari 48 meja kerja, terdapat 20 unit yang rusak berat, ditambah dengan 5 unit meja kerja Eselon yang juga berkondisi rusak berat, mencerminkan adanya pengabaian infrastruktur yang sistemis. Bagi pegawai dengan latar belakang pendidikan tinggi, kerusakan fasilitas fundamental ini bukan sekadar kendala teknis, melainkan sinyal "pengabaian organisasi" yang melukai motivasi profesional mereka.

Koefisien negatif sebesar -0,269 pada variabel Beban Tugas (X3) memberikan indikasi adanya penurunan kesehatan organisasi. Mengacu pada JD-R Model, beban kerja yang tinggi tanpa didukung oleh sumber daya yang memadai (fasilitas rusak) akan memicu kelelahan kerja (burnout). Beban tugas di Dinas Kopdagin telah melewati ambang batas toleransi sehingga berubah dari "tantangan" (*challenge*) menjadi "penghambat" (*hindrance*) yang destruktif bagi kepuasan kerja.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,568 menunjukkan bahwa 56,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh model ini. Sisa 43,2% lainnya kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik sektor publik seperti Budaya Birokrasi atau *Public Service Motivation* (PSM) yang belum tercakup dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka Uji-F menghasilkan nilai Fhitung (17,237) > Ftabel (2,88), artinya secara serempak lingkungan kerja fisik, *work life balance* dan beban tugas berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Nilai thitung (2,777) > ttabel (2,03011) dan nilai signifikansi (0,009 < 0,05) sehingga H2 diterima dan H0 ditolak, artinya secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai thitung (2,174) > ttabel (2,03011) dan nilai signifikansi (0,037 < 0,05) sehingga H2 diterima dan H0 ditolak, artinya secara parsial *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai -thitung (-2,534) < -ttabel (-2,03011) dan nilai signifikansi (0,016 < 0,05) sehingga H2 diterima dan H0 ditolak, artinya secara parsial beban tugas berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, N. 2024. *Penerapan K3 Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Astuti, D., dkk. 2022. "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric." Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal. Vol.4 No.4.
- Cahyadi, L., & Prastyani. 2020. "Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Wanita Pekerja Yang Kuliah Pada Universitas Swasta Di Jakarta Barat." Jurnal Ekonomi: Journal of Economic. Vol.11 No.2.
- Dessler, G. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

- Elfrianto, & Lesmana, G. 2022. *Metodelogi Penelitian Pendidik-an*. Medan: UMSU Press.
- Fatkhurahman. 2025. *Metodologi Riset Manajemen dan Bisnis*. Pekanbaru: Karya Nofa.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, H. ., dkk. 2025. *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern: Pendekatan Kinerja, Self-Efficacy, Gender, Work-Life Balance, dan Kepuasan Kerja*. Batam: Yayasan Cendkia Mulia Mandiri.
- Handoko, T. H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, dkk. 2023. *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Irawan, D. 2025. *Metode Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Jufrizen, dan Nasution, A. 2024. *Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja*. Medan: UMSU Press.
- Kartika, R., dkk. 2025. *Work Life Balance Dalam Paradigma GHRIM: Green Human Resource Management*. Yogyakarta: PT Star Digital Publishing.
- Koesomowidjojo, S. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurnati, T., & Jaenab. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima" *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol.8 No.1.
- Luhgiatno, dkk. 2024. *Metode Penelitian Manajemen*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, A. 2022. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nawarcono, W., & Setiono. 2021. "Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Inggris Jogja" *Jurnal Solusi*. Vol.16 No.2.
- Prasetyo, F. I. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus Dari Sudut Pandang Individu Dan Organisasi*. Pekalongan: PT. Nsya Expanding Management.
- Rahmawati, I. 2020. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah.
- Rusdiana., & Zaqiyah, Q. 2022. *Manajemen Perkantoran Modern*.
- Safitri, dkk. 2023. *Ergonomika*. Yogyakarta: NAS Media Pustaka.
- Satriadi, dkk. 2023. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pasaman Barat: Azka Pustaka.
- Setiyawami, dkk. 2023. *MSDM Strategik Konsep Dan Implementasinya*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhadarliyah, dkk. 2024. *Manajemen Bisnis Startup Dalam Pendekatan Konsep Dasar Kinerja*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Sumantrie, P. 2021. *Manajemen Dalam Berorganisasi*. Malang: Ahlimedia Press.
- Surijadi, H., & Idris. 2020. "Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Matahari Departerment Storo Pada Ambon City Centre (ACC) Di Kota Ambon" *Public Policy: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*. Vol.1 No.1.
- Tiong, P. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Utami, T., dkk. 2021. *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains Dan Islam*. Medan: CV Merdeka Kreasi Group.

Winata, E. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lombok Tengah:

Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian.