

Hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa

Nurmilawati¹, Indira Basalamah², Masriadi Patu³

^{1,2,3}Universitas Wira Bhakti, Makassar, Indonesia

E-mail: nurmilawati0808@gmail.com¹, 6agustus2005@gmail.com², dr.masriadi@gmail.com³

Article History:

Received: 26 Maret 2025

Revised: 17 April 2025

Accepted: 01 Mei 2025

Keywords: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan hubungan antara Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. Populasi sebanyak 87 pegawai dan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh paling kuat secara parsial, menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Beban Kerja, meskipun juga memiliki pengaruh yang signifikan, namun dampaknya tidak sebesar Kepuasan Kerja. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, namun jika terlalu berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Lingkungan Kerja sendiri, walaupun dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial, namun tetap memegang peranan penting jika dipertimbangkan secara bersama-sama dengan variabel lainnya.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi dalam instansi, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non manusia (*nonhuman resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-

lain.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana semua orang dipekerjakan dan dikelola dalam organisasi. Di dalamnya mencakup aktivitas seperti: MSDM strategis berfokus pada pengelolaan modal manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan manajemen bakat guna memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten. Manajemen kinerja dan penghargaan diterapkan untuk meningkatkan motivasi, sementara hubungan kerja, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan karyawan dijaga demi lingkungan kerja yang kondusif. Pengembangan organisasi dan manajemen pengetahuan mendukung inovasi, sedangkan tanggung jawab sosial perusahaan memperkuat citra dan keberlanjutan bisnis. Penyediaan layanan karyawan memastikan dukungan operasional yang optimal bagi tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Armstrong (2009) dalam buku Wibowo (2016)).

Sumber daya manusia (pegawai) adalah sesuatu sumber daya yang berguna bagi keberlanjutan sebuah institusi maupun organisasi sehingga pegawai bisa dikatakan sebagai sarana yang menunjang keberhasilan dalam mengembangkan organisasi, pegawai diperlukan dalam menguasai teknologi, mengatur keuangan dan modal perusahaan sehingga menghasilkan sebuah produk yang mempunyai kualitas yang tinggi. Oleh karena itu perlu orang yang berkualitas dan berkompetensi dalam menjalankan operasi organisasi (Pakpahan, 2017). Treating people as assets or human capital, memperlakukan orang sebagai aset dalam sebuah organisasi atau instansi. Gagasan bahwa orang harus dipandang sebagai aset dan diperlakukan sebagai human capital, berdasarkan Filosofi manajemen sumber daya manusia berpandangan bahwa sumber daya manusia adalah berharga dan sebagai sumber keunggulan bersaing. (Armstrong (2009) dalam buku Wibowo (2016)).

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dikerjakan oleh manusia yang memperoleh manfaat (*outcome*) dengan menetapkan beberapa kriteria yang harus di capai yang menggunakan bagi organisasi contohnya ide yang diajukan oleh pegawai serta inovasi yang dapat meningkatkan pendapatan organisasi (Ningrum dkk, 2013). Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam proses pencapaian tujuan, dari hasil kinerja dapat terlihat sejauh mana usaha yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan yang dilakukan. Hal ini akan mengakibatkan kecocokan dan kesesuaian antara tujuan dengan hasil yang di capai karena adanya komunikasi yang jelas dan rinci dan profesionalisme pegawai (Bhagya, 2020). Hal ini akan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka serta mematuhi aturan-aturan yang berlaku di instansi atau lembaga tersebut. Namun, banyak instansi pemerintahan menghadapi masalah kinerja pegawai yang rendah dan kesulitan dalam melakukan pengukuran kinerja. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi internal dan profesionalisme yang baik di kalangan pegawai saat menjalankan tugas-tugasnya (Wildayana dkk, 2019).

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam komitmen organisasi, karena seorang pegawai tidak akan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak mendukungnya Basalamah, I. (2016). Jika lingkungan kerja di sebuah instansi atau organisasi menyenangkan, pegawai cenderung akan betah dan bahagia bekerja di sana. Sebagai contoh, suasana yang menyenangkan seperti musik yang merdu, meskipun terlihat sepele, dapat berpengaruh besar terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan yang berdampak pada kinerja mereka dapat meningkat Basalamah, I., Carda, M., Firmansyah, A., & Bahasoan, N. A. (2022). Mangkunegara (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh alat perkakas dan bahan yang digunakan, serta metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok, serta

lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja. Faktor hygiene yang ada dalam lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika lingkungan kerja memberikan kondisi yang memadai dan memenuhi faktor-faktor hygiene, karyawan cenderung tidak akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Namun, hal ini belum tentu berarti motivasi kerja meningkat.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya Basalamah, I., Carda, M., & Bahasoan, N. A. (2023). Menurut Koesmono (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja, hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Gopher & Doncin, 1986). Beban kerja merujuk pada proses mengetahui atau menetapkan jumlah jam kerja yang diperlukan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugasnya dalam suatu divisi atau organisasi dalam jangka waktu tertentu Rahayu dkk (2017). Kelebihan beban kerja dapat menyebabkan pegawai kelelahan yang berdampak pada menurunnya kinerja yang berakibat mempengaruhi komitmen kerja Basalamah, I., Ramli, M., Sinring, H. B., & Alam, R. (2019).

Beban kerja merupakan salah satu aspek lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan dan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan efisiensi pelayanan publik. Rendahnya kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, kepuasan kerja yang rendah, serta tingginya beban kerja. Faktor-faktor motivasi, seperti pengakuan prestasi dan kesempatan pengembangan, turut memengaruhi kondisi ini. Dengan menerapkan teori Motivasi-Higiene, penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai guna meningkatkan efektivitas pelayanan public.

LANDASAN TEORI

Teori Motivasi Hygiene dikembangkan oleh Herzberg dan dikenal sebagai teori dua faktor, yang terdiri dari faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan perkembangan karier, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, faktor hygiene seperti kebijakan perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, dan gaji lebih berpengaruh dalam mencegah ketidakpuasan kerja (Andjarwati, 2015). Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang kondusif sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan fisik (seperti pencahayaan, suhu udara, dan tingkat kebisingan) dan lingkungan non-fisik (seperti hubungan kerja dengan rekan atau atasan). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi hubungan antar karyawan, kebisingan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan. Faktor-faktor ini dapat berdampak pada kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji, kesempatan promosi, supervisi, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi, seperti kompensasi, kesempatan berkembang, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Indikator kepuasan kerja meliputi pemenuhan kebutuhan, pencapaian nilai, keadilan dalam organisasi, dan faktor genetik yang mempengaruhi persepsi individu terhadap pekerjaan. Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu Vanchapo (2020). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja, sedangkan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja meliputi usia, kesehatan, dan tingkat keterampilan pekerja. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, tugas yang diberikan, serta kebijakan organisasi terkait waktu kerja dan sistem kerja. Dampak Beban Kerja terhadap Karyawan yang berlebihan dapat menyebabkan peningkatan absensi, penurunan kualitas kerja, dan keluhan pelanggan. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan pembagian beban kerja yang adil dan realistis untuk menjaga kinerja optimal karyawan Kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta sistem pengawasan dan kompensasi yang diterapkan oleh organisasi Hasanudin dkk (2021).

Berbagai penelitian terdahulu yang membahas pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Nabawi (2019) menemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maharani (2019) menemukan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nurhandayani (2022) bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Syahidin dkk (2022) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Firdaus (2017) menemukan bahwa hubungan antar manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja pegawai. Ahmad dkk (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Namun, pengendalian diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasanudin dkk (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja maupun kinerja pegawai. Asfar & Anggraeni (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga menjadi variabel yang memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Imelda (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai, sedangkan promosi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Umbroh dkk (2022) menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data numerik berbasis statistik. Tujuannya adalah mengidentifikasi hubungan antar variabel, memverifikasi teori, serta melakukan prediksi dan generalisasi. Pendekatan ini menguji pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan teori yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kab.Gowa, waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan yaitu bulan Juni sampai Agustus 2024. Data Primer diperoleh melalui metode kuesioner dari pegawai di Dinas Perhubungan Kab Gowa. Data Sekunder diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumentasi / tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti (uraian tugas, tata kerja dan referensi lainnya.) Metode pengumpulan data yang penulis tempuh dalam usaha untuk memperoleh data yang relevan dengan penulisan ini adalah kuesioner.

Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Kab Gowa yang berjumlah 87 orang terdiri dari ASN 54 orang dan Non ASN 33 orang. Sampel ini menggunakan total sampling yakni 87 orang. Menurut Sugiyono (2017) adapun sampelnya merupakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji kualitas data yang diperoleh dari Instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Sebelum dilakukan pengujian regresi berganda, perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik agar model regresi menjadi suatu model yang lebih representative, (Ghozali, 2014) yaitu uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas. Kemudian dilanjutkan dengan Uji Statistik Deskriptif dan Uji Deskriptif Persentase.

Uji Reresi Berganda

Analisis dengan alat statistik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai. Sugiyono (2019), untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai	X ₁	= Lingkungan Kerja
X ₂	= Kepuasan Kerja	X ₃	= Beban Kerja
α	= Bilangan Konstanta	β _{1,2,3}	= Koefisien Regresi
ε	= Error		

Uji Hipotesis yang dilakukan dengan Uji Regresi Simultan (Uji Statistik F), Uji Statistik Partial (t), Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dengan *correlation product moment* untuk seluruh variabel yang diteliti baik variabel bebas maupun variabel terikat yaitu Variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. adapun ketentuan data yang valid diperoleh nilai *pearson correlation* > nilai *r* kritis. Sedangkan jika pada pengujian reliabilitas, maka data dianggap reliabel bilamana skor yang diperoleh *pearson correlation* > 0.213. Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa seluruh item, kecuali X1.4, memiliki korelasi signifikan pada tingkat kepercayaan 99% ($p < 0,01$). Item X1.3 memiliki korelasi tertinggi sebesar 0,637, diikuti oleh X1.2 (0,634) dan X1.6 (0,665), yang menunjukkan validitas dalam mengukur Lingkungan Kerja. Item X1.4 memiliki korelasi tertinggi sebesar 0,727, menjadikannya indikator paling kuat. Meskipun X1.6 memiliki korelasi lebih rendah, tetap signifikan. Secara keseluruhan, semua indikator valid dalam mengukur variabel ini, menunjukkan kontribusi penting terhadap persepsi lingkungan kerja. Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa seluruh item memiliki korelasi signifikan pada tingkat signifikansi 0,01 ($p < 0,01$), menandakan hubungan yang kuat dengan konstruk utama. Item X2.4 memiliki korelasi tertinggi sebesar 0,817, menunjukkan efektivitasnya dalam mengukur Kepuasan Kerja. Item lain, seperti X2.1, X2.2, X2.5, dan X2.6, memiliki korelasi antara 0,693 hingga 0,778, sementara X2.3 memiliki korelasi lebih rendah sebesar 0,690 tetapi tetap signifikan. Secara keseluruhan, seluruh indikator valid dalam mengukur Kepuasan Kerja, memastikan instrumen yang digunakan dapat merepresentasikan variabel ini secara akurat.

Hasil uji validitas variabel Beban Kerja menunjukkan bahwa seluruh item (X3.1–X3.6) memiliki korelasi signifikan pada tingkat kepercayaan 99% ($p < 0,01$), menandakan hubungan yang kuat dengan konstruk Beban Kerja. Item X3.2 memiliki korelasi tertinggi sebesar 0,736, diikuti oleh X3.6 (0,697), menjadikannya indikator utama. X3.5 dan X3.3 juga memiliki korelasi tinggi, masing-masing 0,696 dan 0,692. Sementara itu, X3.1 dan X3.4 memiliki korelasi lebih rendah, tetapi tetap signifikan. Secara keseluruhan, semua item valid dan berkontribusi dalam mengukur Beban Kerja secara akurat dalam penelitian ini. Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa semua indikator memiliki korelasi positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,01 ($p < 0,01$), menandakan hubungan yang kuat dengan variabel utama. Indikator Y.2 memiliki korelasi tertinggi sebesar 0,828, diikuti oleh Y.1 (0,819) dan Y.5 (0,821), menunjukkan validitas tinggi. Indikator lain, seperti Y.3 (0,816), Y.4 (0,763), dan Y.6 (0,707), juga signifikan. Dengan nilai signifikansi $< 0,01$, seluruh indikator dinyatakan valid, memastikan instrumen penelitian dapat mengukur kinerja pegawai secara efektif dan akurat.

Uji Realibilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti valid. Selanjutnya, data tersebut diuji reliabilitasnya menggunakan SPSS 22. Hasil pengujian mencakup variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Case processing summary dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	87	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	87	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Olah data 2024

Berdasarkan *case processing summary* pada Tabel 1, seluruh 87 responden valid (100%). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki Cronbach's Alpha > 0,60, menandakan instrumen penelitian reliabel, konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah sampel berdistribusi normal, menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada taraf signifikansi 5%. Pengujian ini penting dalam analisis regresi linier dan dilakukan dengan SPSS 22.0 for windows diperoleh hasil pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Output Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,08737099
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,052
	Negative	-,107
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,16 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Untuk melihat *hasil* uji normalitas pada asumsi klasik maka dapat dilihat dari output tabel 2 pada uji normalitas pada nilai Asymp.Sig. (2- tailed). Adapun hasil perolehan di atas maka dapat di simpulkan bahwa pada nilai Asymp.sig. adalah 0,16 > 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji *normalitas kosmogorov smirnov* maka di ambil kesimpulan bahwa data terdistribusi normal, dengan demikian persyaratanasumsi model regresi sudah dapat terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887	.786	.778	2.12476	1.718

Berdasarkan Tabel 3, nilai Durbin-Watson sebesar 1,718 berada dalam rentang 1,5–2,5, menunjukkan tidak adanya autokorelasi signifikan. Dengan demikian, asumsi independensi error terpenuhi, memastikan validitas model regresi.

Uji Multikolinieritas

Dalam pengujian multikolinearitas adalah uji yang di lakukan di dalam sebuah model regresi ada interkolerasi atau kolinieritas antar variabel bebas, di dalam mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi maka dapat di lakukan dengan melihat hasil yang diperoleh sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada uji multikoliniertias dengan tolerance dan VIF.

Dari hasil yang diperoleh pada uji multikolonieritas dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	.674	1.483
Kepuasan kerja	.417	2.399
Beban kerjas	.421	2.375

Berdasarkan ouput pada tabel 4 koefesien diatas maka dapat di simpulkan bahwa nilai Tolerance pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar $0.674 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.483 < 10.00$ maka sesuai dengan pedoman keputusan maka tidak terdapat gejala multikoliniritas. sementara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai nilai tolerance yang dihasilkan sebesar $0,417 > 0.10$ dan nilai VIF $2.399 < 10.00$ kemudian pada variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki hasil nilai yaitu nilai tolerance sebesar $0.421 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.375 < 10.00$, sehingga diketahui tidak terdapat gejala multik.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya perbedaan varians residual antar pengamatan. Berdasarkan scatterplot, titik-titik data tersebar di atas dan di bawah nol tanpa pola tertentu, menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, variabel independen terhadap variabel dependen memenuhi asumsi regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah data yang diperoleh dinyatakan valid dan realibel maka langkah selanjutnya adalah data tersebut di olah ke dalam alat bantu SPSS 22 dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan output yang dihasilkan nantinya terdiri dari deskriptif statistic, ANOVA, Model Summery dan Coeffecient dan akan di jabarkan satu persatu. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh maka dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Koefesien Regresi Linier Berganda Coefficients

Table 3. Regression Results of Linear Berganda Coefficients						
		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,516	2,052		-1,226	,224
	Lingkungan Kerja	,010	,098	,006	,102	,919
	Kepuasan Kerja	,888	,093	,754	9,587	,000
	Beban Kerja	,190	,090	,164	2,101	,039
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data 2024

Pada tabel 5 koefesien diatas dari hasil olah yang didapatkan memberikan data mengenai persamaan regresi dan apakah terdapat pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun rumus yang di pergunakan dalam analisis regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -2.516 + 0.010X_1 + 0.888X_2 + 0.190X_3 + \varepsilon$$

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja adalah terdapat hubungan yang positif dengan melihat hasil output koefisien persamaan regresi tersebut pada tabel 15 yaitu jika variabel X naik (Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja) maka variabel Y (kinerja pegawai) juga akan mengalami kenaikan. Jika tanpa dipengaruhi antara nilai X maka rata-rata Y adalah -2,516 jika diasumsikan variabel lain tetap. Konstanta sebesar -2,516 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka Kinerja Pegawai diprediksi bernilai -2,516. Namun, dalam konteks penelitian ini, konstanta tidak memiliki makna yang terlalu signifikan secara praktis. Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,010, tetapi nilai signifikansinya adalah 0,919, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara statistik, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam model ini.

Variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,888 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, peningkatan pada Kepuasan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,888 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Variabel Beban Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,190 dengan nilai signifikansi 0,039, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,190 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Secara keseluruhan, dari ketiga variabel independen yang diuji, hanya Kepuasan Kerja dan Beban Kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja adalah variabel dengan pengaruh paling besar, terlihat dari nilai koefisien regresinya yang tertinggi, yaitu 0,888. Di sisi lain, Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam model ini.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pada pengujian signifikansi parsial (Uji t) dianalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisis ini menjelaskan pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas, yang dalam hal ini terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3), terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Untuk melihat pengaruh tersebut, hasil analisis statistik regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel koefisien regresi berikut:

Tabel 6. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,516	2,052		-1,226	,224
Lingkungan Kerja	,010	,098	,006	,102	,919
Kepuasan Kerja	,888	,093	,754	9,587	,000
Beban Kerja	,190	,090	,164	2,101	,039

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data 2024

Hasil uji t atau uji parsial dalam tabel 6 menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai.

1. Variabel Lingkungan Kerja, koefisien regresi sebesar 0,010, nilai t sebesar 0,102 dengan nilai signifikansi sebesar $0,919 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai artinya, perubahan dalam Lingkungan Kerja tidak secara langsung memengaruhi Kinerja Pegawai dalam model ini.
2. Variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,888, nilai t sebesar 9,587 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai artinya bahwa peningkatan dalam Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan. Variabel ini menunjukkan pengaruh yang paling kuat di antara variabel lain karena nilai t-nya yang paling tinggi.
3. Variabel Beban Kerja, memiliki koefisien regresi sebesar 0,190 dengan nilai t sebesar 2,101 dan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa Beban Kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Artinya, perubahan pada Beban Kerja dapat memengaruhi Kinerja Pegawai. Peningkatan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai, tetapi pengaruhnya tidak sebesar Kepuasan Kerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Berdasarkan output regresi linier berganda, untuk menganalisis dan menjawab pertanyaan dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait dengan pengaruh signifikan atau tidaknya variabel X (Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai), hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1377,242	3	459,081	101,688	,000 ^b
	Residual	374,712	83	4,515		
	Total	1751,954	86			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja						

Hasil uji F dalam tabel 7 ANOVA menunjukkan signifikansi dari model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah variabel independen Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai. Dalam tabel tersebut, nilai F yang dihasilkan adalah 101,688 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000.

Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis nol yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen dapat ditolak. Ini berarti bahwa secara bersama-sama, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap

variabel dependen maka dapat dilihat pada output tabel 27 model Summary dibawah ini:

Tabel 8. Uji F

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 ^a	,786	,778	2,12476
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja				

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,786. Hal ini berarti bahwa 78,6% variasi dalam variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai, dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini, yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 21,4% (100% - 78,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model ini. Nilai R sebesar 0,887 menunjukkan korelasi positif yang kuat antara variabel independen secara keseluruhan dan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R mendekati 1, semakin kuat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Pembahasan

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa perubahan dalam Lingkungan Kerja tidak secara langsung mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam model ini. Hasil ini penting untuk dipahami dalam konteks teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor penentu kinerja. Dalam literatur, lingkungan kerja sering disebut sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai, namun penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, faktor ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Secara teoritis, berbagai model dan teori yang berfokus pada lingkungan kerja telah dikemukakan oleh para ahli. Misalnya, teori *Two Factor Theory* dari Herzberg (1966) membagi faktor-faktor motivasi kerja menjadi dua kategori: motivator dan faktor *hygiene*. Lingkungan kerja termasuk dalam faktor *hygiene*, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan, namun lingkungan kerja yang baik tidak selalu meningkatkan kinerja secara langsung. Temuan dalam penelitian ini dapat dijelaskan dengan pendekatan tersebut, di mana lingkungan kerja yang memadai hanya menghindari ketidakpuasan, tetapi tidak menjadi penggerak utama yang memengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian terbaru mendukung pandangan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai tergantung pada konteks spesifik, seperti jenis pekerjaan atau sektor industri. Sebagai contoh, studi oleh Hameed dan Amjad (2019) menemukan bahwa dalam sektor publik di Pakistan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja. Penelitian lain oleh Sufyan et al. (2020) dalam konteks sektor perbankan juga menunjukkan hasil serupa, di mana lingkungan kerja lebih mempengaruhi aspek-aspek seperti loyalitas karyawan daripada kinerja langsung. Ini menunjukkan bahwa dalam beberapa situasi, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai tereduksi oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan.

Salah satu kemungkinan mengapa Lingkungan Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini adalah karena variabel lain, seperti Kepuasan Kerja dan Beban

Kerja, memiliki pengaruh yang lebih kuat. Hal ini didukung oleh teori *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2017), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, di mana lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk sumber daya. Namun, jika sumber daya lain seperti kepuasan kerja lebih menonjol dalam model ini, maka lingkungan kerja memiliki peran yang lebih kecil dibandingkan faktor-faktor lain yang lebih relevan.

Lingkungan kerja yang nyaman tidak selalu menjamin peningkatan produktivitas. Pegawai mungkin tetap bekerja dengan baik karena insentif lain seperti gaji, peluang karier, atau target kinerja, meskipun lingkungan kerja mereka kurang ideal. Setiap individu memiliki persepsi yang berbeda tentang lingkungan kerja. Beberapa pegawai bisa tetap produktif meskipun lingkungan kerja tidak optimal, sementara yang lain mungkin memerlukan kondisi tertentu untuk bekerja lebih baik. Dalam penelitian lima tahun terakhir, temuan ini konsisten dengan beberapa studi yang mengindikasikan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai tidak selalu signifikan atau bersifat tidak langsung. Penelitian oleh Aslam et al. (2018) menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, efek langsung terhadap kinerja karyawan sering kali dimediasi oleh variabel lain seperti motivasi dan keterlibatan kerja. Studi ini menyarankan bahwa manajemen perlu lebih fokus pada faktor-faktor motivasional dan keterlibatan, daripada semata-mata menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Sebagai implikasi, meskipun lingkungan kerja tetap penting, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang lebih signifikan dalam mempengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja dan pengelolaan beban kerja. Manajemen yang efektif sebaiknya tidak hanya berfokus pada perbaikan lingkungan fisik atau hubungan kerja, tetapi juga pada pengembangan program-program yang meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil penelitian, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Koefisien regresi yang positif serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa peningkatan dalam Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan. Pengaruh ini sangat kuat dibandingkan variabel lainnya, yang ditunjukkan oleh nilai *t* yang paling tinggi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kritis yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Secara teoritis, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai telah didukung oleh berbagai teori manajemen dan motivasi kerja. Salah satu teori yang relevan adalah *Job Satisfaction Theory* oleh Locke (1976), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan evaluasi positif individu terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya memengaruhi performa mereka. Teori ini juga didukung oleh model *Expectancy Theory* dari Vroom (1964), yang menekankan bahwa individu akan lebih termotivasi untuk bekerja keras jika mereka merasa puas dengan imbalan dan penghargaan yang diterima dari pekerjaannya. Kepuasan kerja memberikan dorongan motivasional yang mengarahkan individu untuk memberikan kinerja terbaik dalam tugas yang mereka lakukan.

Penelitian dalam lima tahun terakhir juga banyak yang mendukung hasil ini. Studi oleh Mensah (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berkorelasi dengan kinerja pegawai di sektor pendidikan, dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada komitmen dan loyalitas yang lebih besar, yang pada akhirnya meningkatkan

kinerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian oleh Saleem et al. (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai industri, termasuk sektor perbankan dan layanan pelanggan. Studi-studi ini menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja melalui insentif, lingkungan kerja yang baik, dan peluang pengembangan diri dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang nyata.

Teori *Social Exchange Theory* (Blau, 1964) juga memberikan kerangka teoretis yang mendukung temuan ini. Menurut teori ini, ketika karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung untuk "membalas" dengan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja menjadi salah satu bentuk "penghargaan" yang diterima oleh karyawan, yang kemudian mereka balas dengan kinerja yang lebih produktif. Hal ini menjelaskan mengapa kepuasan kerja menjadi salah satu variabel dengan pengaruh paling signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tessema et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memiliki efek moderasi pada hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang puas cenderung mampu mengatasi stres kerja dengan lebih baik, yang pada akhirnya memungkinkan mereka untuk tetap menjaga kinerja yang tinggi meskipun menghadapi tekanan. Penelitian ini memperkuat temuan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang luas tidak hanya pada kinerja langsung, tetapi juga pada kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan di tempat kerja.

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap upaya meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa langkah yang dapat diambil termasuk perbaikan pada sistem kompensasi, pengembangan program kesejahteraan karyawan, peningkatan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan pemberian peluang pengembangan karir. Dengan meningkatkan tingkat kepuasan kerja, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi kesuksesan perusahaan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa investasi dalam kepuasan kerja dapat menghasilkan dampak yang signifikan pada produktivitas dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, meskipun pengaruhnya tidak sebesar variabel Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada beban kerja, terutama jika beban tersebut dikelola dengan baik dan sesuai dengan kapasitas karyawan, dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Namun, ketika dibandingkan dengan kepuasan kerja, pengaruh beban kerja terhadap kinerja relatif lebih rendah. Temuan ini penting dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, di mana beban kerja yang tepat diperlukan untuk menjaga produktivitas, tetapi peningkatan beban yang tidak terkelola dapat berpotensi menurunkan kinerja pegawai.

Secara teoritis, hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh beberapa teori manajemen dan psikologi kerja. Salah satu teori yang relevan adalah *Job Demands-Resources (JD-R)* Model yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Menurut model ini, beban kerja merupakan bagian dari tuntutan pekerjaan yang, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi sumber motivasi. Namun, ketika beban kerja terlalu berat dan melebihi kapasitas individu, hal itu dapat menimbulkan kelelahan dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menyeimbangkan beban kerja agar tidak terlalu berat, sehingga karyawan tetap termotivasi dan mampu bekerja dengan efisien.

Penelitian terbaru dalam lima tahun terakhir mendukung pandangan bahwa beban kerja

memengaruhi kinerja pegawai, tetapi dampaknya bergantung pada bagaimana beban tersebut dikelola. Studi oleh Putra et al. (2019) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan secara negatif memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik, terutama dalam hal burnout atau kelelahan mental. Sebaliknya, penelitian oleh Susanto dan Widyanto (2021) di sektor swasta menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan harapan karyawan justru dapat meningkatkan kinerja karena karyawan merasa tertantang dan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja sangat kontekstual dan bergantung pada kapasitas serta persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan.

Lebih lanjut, *Role Overload Theory* yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman (1978) juga relevan untuk menjelaskan temuan ini. Teori ini menyatakan bahwa ketika seorang pegawai diberikan beban kerja yang melebihi kapasitasnya, hal tersebut dapat menyebabkan perasaan tertekan dan menurunkan kinerjanya. Namun, jika beban kerja tersebut dianggap sebagai tantangan yang dapat diatasi, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan tidak hanya jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, tetapi juga bagaimana mereka memandang beban tersebut.

Penelitian lain yang mendukung hasil ini adalah studi oleh Widyasari et al. (2020), yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan. Mereka menyimpulkan bahwa peningkatan beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan jika didukung dengan sistem manajemen yang baik, seperti pelatihan, penghargaan, dan dukungan manajerial. Namun, mereka juga menekankan bahwa beban kerja yang tidak terkontrol dapat menyebabkan penurunan kinerja karena karyawan merasa terlalu tertekan dan kewalahan. Penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen beban kerja yang efektif dalam menjaga produktivitas dan kinerja yang optimal.

Sebagai implikasi dari temuan penelitian ini, organisasi harus berhati-hati dalam mengelola beban kerja karyawan. Meskipun beban kerja yang cukup dapat mendorong produktivitas, manajemen harus memastikan bahwa beban tersebut masih berada dalam batas yang dapat diterima oleh karyawan. Peningkatan beban kerja yang tidak disertai dengan dukungan atau pengelolaan yang baik dapat mengakibatkan penurunan kinerja akibat stres kerja atau burnout. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan kebijakan pengelolaan beban kerja yang fleksibel, disesuaikan dengan kapasitas individu, dan didukung oleh program-program yang meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja, seperti pemberian insentif, pelatihan, dan dukungan psikologis.

Hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut, ketika dipertimbangkan secara simultan, berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan atau mempengaruhi performa pegawai. Hal ini sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, di mana pendekatan multifaktor dianggap lebih efektif untuk memahami kinerja karyawan dibandingkan dengan hanya berfokus pada satu variabel tunggal. Dalam analisis simultan, variabel-variabel independen (Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja) dapat saling memperkuat satu sama lain. Meskipun Lingkungan Kerja sendiri tidak cukup kuat untuk memengaruhi Kinerja Pegawai, ketika dikombinasikan dengan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja, dampaknya menjadi lebih signifikan.

Secara teoritis, hasil ini dapat dijelaskan oleh beberapa model motivasi kerja yang

menekankan interaksi antara berbagai faktor dalam memengaruhi kinerja individu. Salah satu teori yang mendukung temuan ini adalah *Job Demands-Resources (JD-R)* Model yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2007). Menurut model ini, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan (seperti beban kerja) dan sumber daya yang tersedia (seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja). Beban kerja yang tinggi dapat dikelola dengan baik apabila karyawan memiliki sumber daya yang cukup, termasuk lingkungan kerja yang mendukung dan kepuasan kerja yang memadai. Kombinasi dari ketiga faktor ini menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian dalam lima tahun terakhir juga mendukung pandangan bahwa variabel-variabel seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, ketika dianalisis bersama-sama, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagai contoh, studi oleh Sutanto dan Kurniawan (2019) dalam konteks sektor manufaktur menemukan bahwa ketiga variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian tersebut menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, beban kerja yang sesuai, serta upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian oleh Rachmawati et al. (2020) yang meneliti sektor pendidikan dan menemukan bahwa variabel-variabel ini secara kolektif berperan dalam meningkatkan performa pengajar. Salah satu teori lain yang dapat mendukung hasil penelitian ini adalah *Expectancy Theory* dari Vroom (1964), yang menyatakan bahwa karyawan akan bekerja keras jika mereka mempercayai bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan imbalan yang mereka terima akan sebanding. Dalam konteks ini, beban kerja yang sesuai memberikan tantangan, lingkungan kerja yang mendukung memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya yang diperlukan, dan kepuasan kerja memberikan motivasi tambahan untuk meningkatkan kinerja. Kombinasi dari ketiga variabel ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi dan memiliki kesempatan untuk berprestasi lebih baik.

Penelitian terbaru oleh Priyanto et al. (2021) dalam konteks perbankan juga menemukan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, ketika dilihat secara bersamaan, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Mereka menemukan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan dukungan yang diberikan kepada karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu mengatasi stres yang timbul akibat beban kerja yang tinggi. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana berbagai faktor harus dipertimbangkan secara kolektif dan tidak secara terpisah. Sebagai implikasi, manajemen perlu mengambil pendekatan yang lebih integratif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Meningkatkan satu aspek, seperti kepuasan kerja, tidak akan cukup tanpa memperhatikan aspek lain seperti beban kerja yang realistis dan lingkungan kerja yang mendukung. Organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen yang memperhitungkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia untuk karyawan. Dengan memperhatikan interaksi antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, organisasi dapat menciptakan kondisi yang optimal untuk mendorong kinerja pegawai yang lebih baik dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh paling kuat secara parsial, yang menunjukkan bahwa kepuasan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam memotivasi

karyawan untuk meningkatkan kinerja. Beban Kerja, meskipun juga memiliki pengaruh signifikan, dampaknya tidak sebesar Kepuasan Kerja. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, tetapi jika terlalu berlebihan, dapat menyebabkan penurunan kinerja. Lingkungan Kerja sendiri, meskipun dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, tetap memainkan peran penting ketika dipertimbangkan bersama dengan variabel lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa teori manajemen dan psikologi kerja seperti *Job Demands-Resources (JD-R) Model* dan *Expectancy Theory*, yang menekankan pentingnya interaksi antara berbagai faktor dalam meningkatkan kinerja. Penelitian lima tahun terakhir juga mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa pendekatan multifaktor yang memperhitungkan beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja lebih efektif dalam menjelaskan dan meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan fokus pada satu variabel saja.

DAFTAR REFERENSI

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 2(01).
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17-29.
- Basalamah, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 13(4).
- Basalamah, I., Carda, M., & Bahasoan, N. A. (2023). Employee Performance and The Influence Of Motivation, Discipline, And Loyalty. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 36-47.
- Basalamah, I., Carda, M., Firmansyah, A., & Bahasoan, N. A. (2022). Human Resources Development And Employee Performance. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 4(2).
- Basalamah, I., Ramli, M., Sinring, H. B., & Alam, R. (2019). Effect of commitment, compensation, and leadership on employee performance and sharia engagement as variable Intervening. *International Journal of Accounting & Finance in Asia Pasific (IJAFAP)*, 2(1), 1-17.
- Bhagya, T. G. (2020). Pengaruh profesionalisme birokrasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada biro pelayanan sosial dasar Setda Jabar. *DECISION: Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 33-41.
- Firdaus, A. (2017). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Kondisi Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Persepsional Pegawai Di Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sumedang (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Gopher, D., and Doncin, E. (1986). Workload – An Examination of The Concept: Chapter 41. *Handbook of Perception and Human Performance*
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hamali, A. Y. (2018), Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). Kepuasan Kerja. Deepublish
- Hasanudin, M. F., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan

- Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai Bri Cabang Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 301-311.
- Imelda, C. (2019). Pengaruh motivasi, promosi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas kesehatan kabupaten aceh tamiang (Doctoral dissertation).
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Koesmono, H. T. (2014). The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in east Surabaya. *Educational Research International*, 3(4), 25-39.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Maharani, S. N. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 75-87.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Monika, S. (2015). *Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. O. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (EKOBIL)*, 1(2), 108-110.
- Pakpahan, A. (2017). Pergeseran Dalam Indeks Kelaparan Global (Global Hunger Index) 2000-2017: Implikasi Terhadap Kebijakan Pertanian, Pangan, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia.
- Panjaitan, B. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada RSUD Cibabat Cimahi). *Jurnal Techno-Socio Ekonomika Universitas Sangga Buana YPKP*, 10(1), 1-11.
- Rahayu, R., Sariatmi, A., & Arso, S. P. (2017). Analisis Beban Kerja Petugas Di Unit Bpjs Center Rumah Sakit Krakatau Medika Kota Cilegon Dengan Metode Work Sampling. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(4), 112-118.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan (Vol. 4)*. Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610-1617.
- Umboh, I., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

- Kabupaten Minahasa Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(2).
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Wildayana, W., Machasin, M., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. Bahtera Inovasi, 3(1), 13-26