

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN,  
PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA (DP3AKB)  
PROVINSI JAWA BARAT PADA JABATAN PELAKSANA**

**Ernawati Intan Amilia<sup>1)</sup>, Aam Rachmat Mulyana<sup>2)</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani  
E-mail: ernawatiintan\_2450097006@mn.unjani.ac.id

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani  
E-mail: aamRachmat@mn.unjani.ac.id

**Abstract**

*The increasing number of cases of violence against women has made West Java Province the province with the highest number of cases of violence against women nationally, according to the 2024 annual report of the National Commission on Violence Against Women (Komnas Perempuan). Employees of the West Java Provincial DP3AKB are at the forefront of handling cases of violence, with various tasks under their purview. The complexity of these tasks requires professionalism, empathy, and supportive working conditions both physically and psychologically, making job satisfaction a crucial element. The purpose of this study is to determine the influence of physical work environment and work load on the job satisfaction of DP3AKB staff. This study is a descriptive quantitative study using three variables. The data used consists of primary data from a survey of 66 participants and secondary data from literature reviews. The data was analyzed using descriptive statistics, classical assumption tests, and hypothesis testing. The results of this study indicate that the physical work environment and workload, both separately and together, have a positive influence on the job satisfaction of DP3AKB employees.*

**Keywords :** Workplace, Workload, Job Satisfaction, Government Agency

## **1. PENDAHULUAN**

Provinsi Jawa Barat tercatat sebagai daerah dengan jumlah kasus kekerasan terhadap perempuan tertinggi secara nasional berdasarkan catatan tahunan Komnas Perempuan Tahun 2024. Sepanjang tahun tersebut, terdapat 41 kasus femisida yang dilaporkan, menunjukkan tingginya angka kekerasan berbasis gender di wilayah ini. Kondisi tersebut memperkuat urgensi perlunya pendekatan sistemik dan multidimensi dalam penanganannya, yang melibatkan aspek hukum, sosial, serta kultural secara bersamaan dan berkelanjutan. Selain itu, Provinsi Jawa Barat mengalami peningkatan signifikan dalam jumlah kasus Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) pada tahun 2024 dibandingkan dengan tahun 2023.

Menanggapi situasi ini, Pemerintah Provinsi Jawa Barat melalui Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) memiliki peran strategis. Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 56 Tahun 2016, DP3AKB bertanggung jawab dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan terkait pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, serta penguatan ketahanan keluarga. Di bawah dinas ini, Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Perlindungan Perempuan dan Anak menjadi garda terdepan dalam pelayanan pengaduan, pendampingan hukum dan psikososial bagi korban, serta upaya pemulihan pascakekerasan.

Pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat berada di garda terdepan dalam penanganan kasus kekerasan, dengan tugas yang mencakup pelayanan pengaduan, pendampingan hukum dan psikososial, serta koordinasi proses pemulihan korban. Kompleksitas tugas ini memerlukan profesionalisme, empati, dan kondisi kerja yang mendukung secara fisik maupun psikologis. Dalam konteks ini, kepuasan kerja menjadi elemen krusial yang mencerminkan keseimbangan antara harapan pegawai dan realitas lingkungan kerjanya (Robbins & Judge, 2015).

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong loyalitas, motivasi, serta produktivitas pegawai, sementara kepuasan kerja yang rendah dapat menjadi indikator adanya tekanan, stres, atau kondisi kerja yang tidak kondusif (Sri Indrastuti, 2020). Ansori (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif, hasil dari persepsi, dan pernyataan tercapainya tentang pekerjaan seseorang, yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sri Indrastuti (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi emosional terhadap situasi kerja, yang mencerminkan persepsi seseorang tentang apakah pekerjaannya memenuhi nilai-nilai yang penting bagi dirinya.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai di DP3AKB Jawa Barat Tahun 2024

| Bulan            | Jumlah Pegawai | Jumlah Pegawai<br>Terlambat | Keterlambatan |
|------------------|----------------|-----------------------------|---------------|
| Januari          | 64             | 35                          | 55%           |
| Februari         | 64             | 32                          | 50%           |
| Maret            | 64             | 26                          | 41%           |
| April            | 64             | 33                          | 52%           |
| Mei              | 63             | 33                          | 52%           |
| Juni             | 63             | 26                          | 41%           |
| Juli             | 63             | 27                          | 43%           |
| Agustus          | 63             | 32                          | 51%           |
| September        | 63             | 33                          | 52%           |
| Oktober          | 63             | 28                          | 44%           |
| November         | 66             | 35                          | 53%           |
| Desember         | 66             | 31                          | 47%           |
| <b>Rata-Rata</b> | <b>66</b>      | <b>31</b>                   | <b>47%</b>    |

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai masih tergolong tinggi. Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari rata-rata 66 pegawai setiap bulannya, sekitar 47% hadir melebihi jam kerja yang telah ditetapkan dalam Peraturan Gubernur (PerGub) Jawa Barat No.102 Tahun 2022. Tingginya tingkat keterlambatan tersebut dapat menjadi indikasi awal adanya permasalahan dalam aspek kepuasan kerja pegawai. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang tidak puas cenderung bersikap negatif. Dalam konteks ini, keterlambatan pegawai di lingkungan DP3AKB dapat dipahami sebagai salah satu bentuk ekspresi dari rendahnya kepuasan kerja.

Lingkungan fisik tempat kerja adalah salah satu elemen yang berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja fisika yang belum memadai, seperti ketidaksempurnaan fasilitas dan keterbatasan teknologi. Kondisi ini menyebabkan proses administrasi menjadi lambat dan secara tidak langsung menambah beban kerja pegawai. Sedarmayanti (2012) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan rasa aman dan mendukung produktivitas secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan

temuan Novita dan Kusuma (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan tata letak ruang kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik aspek-aspek fisik dalam lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kenyamanan dan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas secara optimal. Sedarmayanti (2009:29) mengklasifikasikan lingkungan kerja fisik menjadi dua, yaitu lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan serta lingkungan umum atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Berdasarkan hasil pra survei dengan melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa pegawai DP3AKB. Hasilnya mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan dari lingkungan kerja fisik di Kantor Pemerintahan DP3AKB. Hal-hal tersebut belum sesuai dengan Kepmenkes No. 1405/MENKES/SK/XI/2002 yang mengatur berbagai persyaratan kesehatan dalam lingkungan kerja suatu wilayah perkantoran. Beberapa hal tersebut yaitu perangkat computer, printer dan internet; adanya kebocoran atas di beberapa ruang kerja; dan belum optimalnya aplikasi SIDEBAR yang ditujukan untuk digitalisasi alur surat menyurat.

Aspek krusial lainnya yang juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, yaitu beban kerja. Beban kerja didefinisikan secara jelas dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. Menurut Sitepu (2013), beban kerja dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja berlebihan (*over capacity*), dan beban kerja terlalu ringan (*under capacity*). Greenberg (2013) mendefinisikan beban kerja merupakan tekanan yang timbul akibat adanya banyak tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Definisi ini menyoroti aspek tekanan psikologis yang dirasakan pekerja ketika dihadapkan pada tenggat waktu ketat dan volume tugas yang tinggi. Semakin besar tuntutan dan semakin sempit waktu yang tersedia, semakin tinggi tekanan beban kerja yang dirasakan. Sitepu (2013) mengelompokkan beban kerja dalam tiga kelompok utama, yaitu beban kerja sesuai standar (seimbang dengan kapasitas individu); beban kerja berlebihan (*over capacity* atau *overload*); dan beban kerja terlalu ringan (*under capacity* atau *underload*). Klasifikasi ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara beban tugas dengan kapasitas atau kemampuan individu sangat krusial. Ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu dapat menimbulkan dampak negatif. Ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu dapat menimbulkan dampak negatif. Jika kemampuan individu melampaui tuntutan pekerjaan, maka dapat menimbulkan kejenuhan, pun sebaliknya.

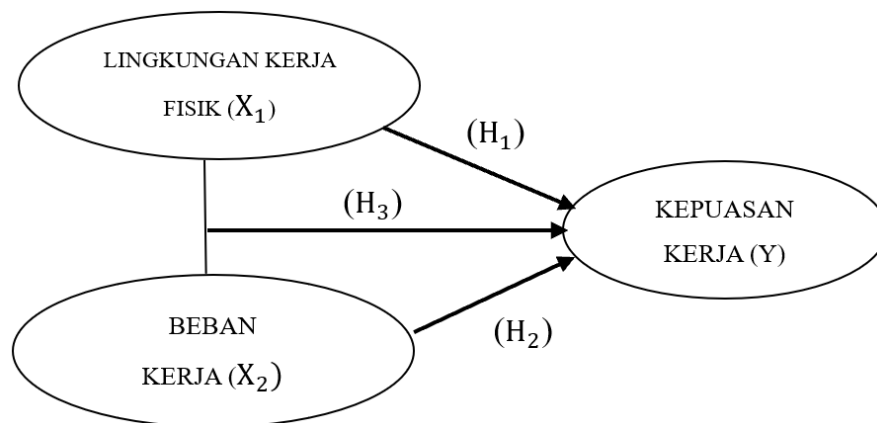
Permasalahan lainnya yang juga ditemukan pada Instansi DP3AKB pada jabatan pelaksana yaitu adanya ketimpangan distribusi pegawai, di mana beberapa unit kerja memiliki jumlah pegawai yang relatif sedikit dibandingkan beban kerja dan kompleksitas tugas yang diemban. Hal ini disebabkan oleh tingginya angka pensiun dan alokasi formasi yang tersedia sering kali belum sebanding dengan kebutuhan riil di lapangan, sehingga distribusi pegawai tetap tidak merata. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai harus menjalankan tugas di luar kapasitas idealnya, sehingga berisiko mengalami peningkatan beban kerja. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Sejumlah penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik dan beban kerja memiliki pengaruh baik secara parsial maupun bersamaan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Menurut Maro dan Lestari (2024), perhatian manajemen organisasi terhadap kesejahteraan karyawan—seperti penyediaan lingkungan kerja yang memadai dan pengaturan beban kerja yang seimbang—dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian serupa oleh Faturrohmah dan Abdurahman (2025) menyoroti bahwa desain tempat kerja yang menarik secara fisik dapat membuat karyawan merasa lebih bahagia, sebagaimana dibuktikan melalui uji-t. Sementara itu, Salsabila dan Mulyana (2024) meneliti dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai di divisi produksi pada perusahaan yang diteliti. Penelitian oleh Syahfarrel dan Romi

(2024) juga mengkaji hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh positif dari beban kerja terhadap kinerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif asosiatif dengan tiga variabel. Metode analisis yang digunakan diawali dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala semantik diferensial dan juga wawancara langsung dengan narasumber. Sedangkan data sekundernya adalah penelitian kepustakaan yang menggunakan data-data statistik yang sudah ada serta studi dokumentasi. Penelitian dilakukan di DP3AKB, Bandung, Jawa Barat. Sampel pada penelitian ini adalah 40 orang pegawai di DP3AKB Provinsi Jawa Barat pada jabatan pelaksana. Metode pengolahan data yang dilakukan terdiri atas proses penyuntingan, pengkodean, penabulasian, dan verifikasi. Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis secara statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Analisis statistik deskriptif terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Sedangkan uji hipotesis yaitu analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan penentuan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan bagian dari analisis data asosiatif kuantitatif, dimana pengaruh suatu variabel dilihat melalui persamaan linear bergandanya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu 2 variabel independen (variabel  $X_1$  adalah Lingkungan Kerja Fisik dan variabel  $X_2$  adalah Beban Kerja) dan 1 variabel dependen (variabel  $Y$ ) yaitu Kepuasan Kerja.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis 1: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat pada Jabatan Pelaksana.

Hipotesis 2: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat pada Jabatan Pelaksana.

Hipotesis 3: Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat pada Jabatan Pelaksana.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data penyebaran angket berupa kuisisioner dan *Google Form* kepada seluruh pegawai Instansi DP3AKB di Bandung, Jawa Barat. Jumlah keseluruhan responden yang mengisi kuesioner adalah 40 orang dari 66 orang jumlah total pegawai DP3AKB.

Tabel 2. Karakteristik Responden

| Karakteristik        | Jumlah | Persentase (%) |
|----------------------|--------|----------------|
| <b>Jenis Kelamin</b> |        |                |
| Laki-laki            | 16     | 40             |
| Perempuan            | 24     | 60             |
| <b>Usia</b>          |        |                |
| < 27                 | 4      | 10             |
| 27-35                | 16     | 40             |
| > 35                 | 20     | 50             |
| <b>Lama Bekerja</b>  |        |                |
| < 1 tahun            | 5      | 12.5           |
| 1-5 tahun            | 15     | 37.5           |
| 5-10 tahun           | 5      | 12.5           |
| >10 tahun            | 15     | 37.5           |

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

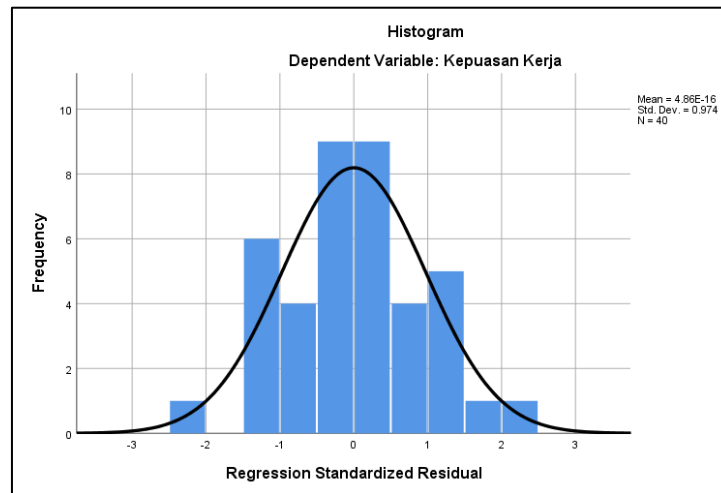
Berdasarkan Tabel 2, perbandingan responden perempuan dengan laki-laki adalah 3:2. Jumlah responden perempuan adalah 24 orang dengan persentase sebesar 60%. Sedangkan jumlah responden laki-laki adalah 16 orang atau sebesar 40%. Tabel 2 juga menunjukkan bahwa empat responden berusia kurang dari 27 tahun. Sedangkan 16 orang lainnya berusia antara 27 – 35 tahun. Responden yang berusia di atas 35 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 50% dari jumlah keseluruhan responden. Maka, sebagian besar responden merupakan karyawan DP3AKB yang berusia lebih dari 35 tahun. Berdasarkan lama bekerjanya, Tabel 1 mengelompokkan responden ke dalam empat kelompok, yaitu pegawai dengan lama bekerja kurang dari satu tahun, 1-5 tahun, 5-10 tahun, dan pegawai dengan masa bakti lebih dari 10 tahun. Sebanyak 12,5% dari total responden merupakan pegawai dengan masa bakti kurang dari satu tahun. Sama halnya dengan kategori pegawai dengan masa bakti 5-10 tahun yang juga memiliki persentase 12,5%. Sedangkan jumlah responden yang telah bekerja dalam waktu 1-5 tahun adalah 15 orang, begitu pun untuk kategori pegawai dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun.

#### Uji validitas

Pengujian prasyarat analisis yang mencakup uji validitas dan reliabilitas memberikan hasil bahwa seluruh item penelitian memenuhi kriteria valid dan reliabel. Setiap pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y1) memiliki nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) antara 0,520 hingga 0,911, dengan seluruh nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan jumlah sampel sebanyak 40, nilai  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah sekitar 0,312. Karena seluruh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai signifikansinya berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item instrumen dinyatakan valid.

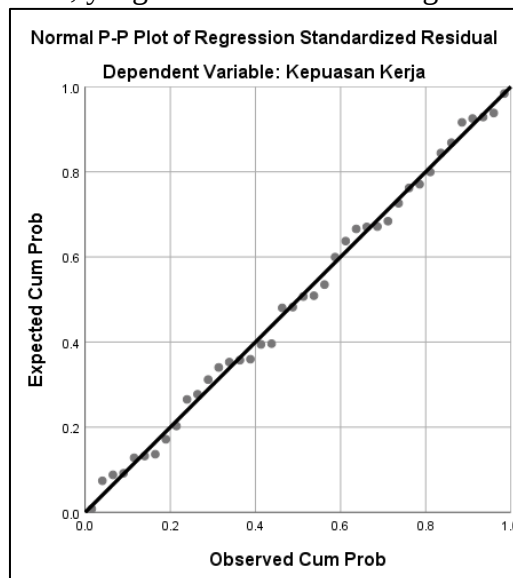
Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat diandalkan. Penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal antar item dalam satu konstruk. Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,971 dari 35 butir pertanyaan. Nilai ini jauh melebihi batas minimum 0,7, yang menandakan bahwa kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Oleh karena itu, instrumen dalam penelitian ini dinyatakan andal atau reliabel. Artinya item-item dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten.

## Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Distribusi Residual

Grafik menunjukkan distribusi residual (selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual) yang menyerupai kurva normal (*bell curve*). Titik puncak berada di sekitar 0, dengan penyebaran simetris ke kiri dan kanan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual cukup mendekati normal, yang baik untuk asumsi regresi linier.



Gambar 3. Grafik Plot P-P

Titik-titik residual hampir seluruhnya mengikuti garis diagonal (*Expected vs Observed Cumulative Probability*). Pada grafik plot P-P, apabila titik semakin mendekati garis, maka semakin normal distribusinya. Berdasarkan grafik yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa plot ini menunjukkan tidak ada penyimpangan besar, sehingga residual memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

|                                 |                |                     |
|---------------------------------|----------------|---------------------|
| <b>N</b>                        |                | 40                  |
| <b>Lingkungan Kerja Fisik</b>   | Mean           | .0000000            |
|                                 | Std. Deviation | 7.54050139          |
| <b>Most Extreme Differences</b> | Absolute       | .056                |
|                                 | Positive       | .056                |
|                                 | Negative       | -.047               |
| <b>Test Statistic</b>           |                | .056                |
| <b>Asymp.Sif.(2-tailed)</b>     |                | .200 <sup>c,d</sup> |

Hasil uji kolmogorov-smirnov menunjukkan *asympt. Sig. (2-tailed)* = 0.200, yang berarti lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ . Untuk jumlah responden ( $n=40$ ), maka taraf nilai signifikansi  $> 0.05$  sehingga tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol. Artinya, distribusi residual dianggap normal.

#### Uji Multikolinearitas

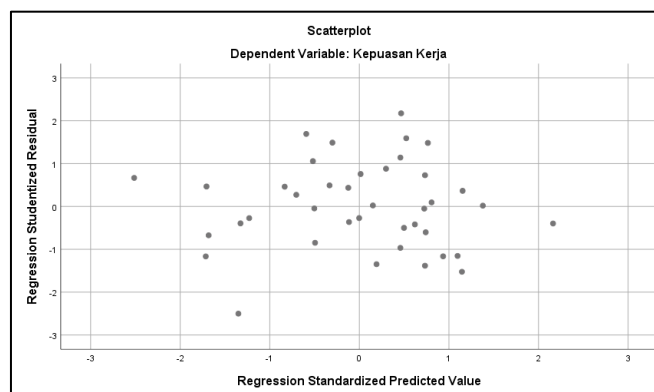
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel                      | Tolerance | VIF   | Interpretasi                       |
|-------------------------------|-----------|-------|------------------------------------|
| <b>Lingkungan Kerja Fisik</b> | 0.558     | 1.792 | Tidak ada gejala multikolinearitas |
| <b>Beban Kerja</b>            | 0.558     | 1.792 | Tidak ada gejala multikolinearitas |

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan output pada tabel *coefficients*, nilai *Tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja adalah sebesar 0,558, sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing adalah 1,792.

Secara umum, multikolinearitas dianggap tidak menjadi masalah jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ . Dengan demikian, kedua variabel independen dalam model ini tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Artinya, Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja tidak saling memengaruhi secara kuat, sehingga masing-masing dapat digunakan secara independen untuk memprediksi Kepuasan Kerja dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. *Scatterplot* antara Nilai Prediksi Terstandar dan Residual Terstudentisasi untuk Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan *scatter plot* antara nilai residual yang telah distudentisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi, tampak bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu seperti corong terbuka, menyempit, atau berpola melengkung. Sebaran titik yang acak ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Artinya, varians residual cenderung konstan di seluruh rentang nilai prediksi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

| Model | Unstandardized Coefficients |           | Standardized Coefficients |       | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|-------|------|
|       | B                           | Std.Error | Beta                      |       |       |      |
| 1     |                             |           |                           |       |       |      |
|       | (Constant)                  | 6.258     | 4.571                     |       | 1.369 | .179 |
|       | Lingkungan Kerja Fisik      | -.003     | .068                      | -.011 | -.050 | .960 |
|       | Beban Kerja                 | .000      | 0.79                      | .000  | .002  | .999 |

Uji Glejser digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan cara meregresikan nilai absolut residual (*abs\_RES*) terhadap variabel independen dalam model. Heteroskedastisitas terindikasi jika nilai signifikansi (*Sig.*) variabel independen dalam regresi ini kurang dari 0,05.

Berdasarkan hasil regresi, nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja Fisik adalah 0,960, dan untuk Beban Kerja adalah 0,999. Kedua nilai ini jauh di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, karena kedua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual. Artinya, model memenuhi asumsi kesamaan varians residual (homoskedastisitas).

**Uji Hipotesis**

Tabel 6. Hasil Uji ANOVA

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 5102.093       | 2  | 2551.046    | 42.565 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2217.507       | 37 | 59.933      |        |                   |
|       | Total      | 7319.600       | 39 |             |        |                   |

Uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel bebas Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai  $F_{hitung} = 42.565$  dan nilai  $Sig. = 0.000 (< 0.05)$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa pada penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 7. Hasil Uji Linier Berganda

| Model |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)             | 7.686                       | 7.732      |                           | .994  | .327 |
|       | Lingkungan Kerja Fisik | .370                        | .115       | .388                      | 3.204 | .003 |
|       | Beban Kerja            | .582                        | .134       | .525                      | 4.334 | .000 |

Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = 7.686 + 0.370X_1 + 0.582X_2$$

dengan keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

$X_1$  = Lingkungan Kerja Fisik

$X_2$  = Beban Kerja

**Uji Hipotesis 2**

Koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) sebesar 0.370 dengan nilai signifikansi 0.003 ( $< 0.05$ ) menandakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik Lingkungan Kerja Fisik yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja yang mereka alami.

**Uji Hipotesis 3**

Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0.582 dengan nilai signifikansi 0.000 ( $< 0.05$ ) menunjukkan bahwa Beban Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaturan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji R Square

| Model | R                 | Change Statistics |                      |                              |                       | Sif.F<br>Change<br>e |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------|------------------------------|-----------------------|----------------------|
|       |                   | R<br>Square       | Adjusted R<br>Square | Std.Error of<br>the Estimate | R<br>Square<br>Change | F<br>Change          |
| 1     | .835 <sup>a</sup> | .697              | .681                 | 7.74162                      | .697                  | 42.565               |
|       |                   |                   |                      |                              |                       | 2 37 .000            |

Uji R Square ini berfungsi untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi menjelaskan variasi pada variabel dependen (Kepuasan Kerja).

Nilai R Square sebesar 0.697 menunjukkan bahwa 69,7% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja, sedangkan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi ini memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan.

### 3.2. Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai DP3AKB Provinsi Jawa Barat pada jabatan pelaksana.

Secara parsial, variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.370 dengan signifikansi 0.003 ( $< 0.05$ ), yang berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Novita dan Kusuma (2020) yang menyatakan bahwa pencahayaan, sirkulasi udara, dan tata letak ruang kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Dalam konteks DP3AKB, hal ini menjadi sangat relevan mengingat kondisi kerja yang kompleks dan emosional, seperti pelayanan terhadap korban kekerasan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas fisik ruang kerja seperti fasilitas pendukung, kenyamanan ruangan, dan sarana digitalisasi sangat penting untuk mendorong kepuasan kerja.

Sementara itu, beban kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.582 dan nilai signifikansi 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Greenberg (2013) dan Sitepu (2013), yang menjelaskan bahwa beban kerja yang proporsional mampu mencegah stres kerja, meningkatkan motivasi, dan memberikan rasa pencapaian pada pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang, terutama akibat distribusi pegawai yang tidak merata atau tingginya kompleksitas tugas, dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan tingkat keterlambatan, sebagaimana tercermin dari data kehadiran pegawai dalam penelitian ini.

Temuan ini memperkuat pendapat Robbins dan Judge (2015) bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan beban kerja. Penelitian ini juga senada dengan studi Maro dan Lestari (2024) serta Faturrohman dan Abdurahman (2025) yang menunjukkan bahwa perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang layak dan pengelolaan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan berbagai uji yang telah dilakukan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB)

Provinsi Jawa Barat. Kesimpulan lain pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Sehingga semakin baik lingkungan kerja fisik dan pengaturan beban kerja yang dilakukan oleh DP3AKB akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja dibanding lingkungan fisik, maka beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan antara lain: perlu ada analisis dan penyesuaian beban kerja agar sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai; manajemen dapat menyusun SOP distribusi tugas yang adil serta membuat sistem monitoring untuk mencegah overwork; program peningkatan kepuasan kerja harus menggabungkan perbaikan lingkungan fisik dan pengelolaan beban kerja serta menerapkan mekanisme cuti atau fleksibilitas waktu kerja, terutama bagi pegawai perempuan dengan peran ganda. Selanjutnya, perlu diadakan program peningkatan kepuasan kerja dengan menggabungkan perbaikan lingkungan fisik dan pengelolaan beban kerja, seperti memperbaiki fasilitas kerja sekaligus dan menyusun ulang distribusi tugas dengan lebih adil serta menentukan indikator KPI untuk pegawai DP3AKB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansori. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Hubungan antara Modal Psikologis dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 1098–1116. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11n2.p1098-1114>.
- Faturrohman, R. M., & Abdurahman, K. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Checker pada PT. XYZ Region Bandung. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 278–288
- Greenberg, J. (2013). *Behavior in organizations (10th ed.)*. Pearson Education.
- Indrastuti, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. UR Press.
- Komnas Perempuan. (2024). Catatan Tahunan (CATAHU) 2024. Diakses dari: <https://komnasperempuan.go.id>
- Maro, S., & Lestari, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pemeliharaan Mesin. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(1), 101–110.
- Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Jakarta.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2002). *Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1405/Menkes/SK/XI/2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri*. Jakarta
- Novita, D., & Kusuma, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 88–96

- Pemerintah Provinsi Jawa Barat (2016). Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 56 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB). Bandung.
- Pemerintah Provinsi Jawa Barat (2022). Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 102 Tahun 2022 tentang Jam Kerja Aparatur Sipil Negara. Bandung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th ed.)*. New Jersey: Pearson.
- Salsabila, A., & Mulyana, A. M. (2024). Manajemen Beban Kerja dan Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT X. *Vol. 9, No 2*.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sitepu, A. T. (2013). *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. 1(4), 1054–1164.
- Syahfarrel, M. A., & Romi, M. V. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Teknik PT XYZ. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 11207–11217. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11551>