

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Finansial Integrasi Teknologi

Agus Setiawan^{1*}, Mochamad Rizki Sadikin²

¹⁻²Universitas Mercu Buana, Indonesia

Korespondensi penulis: agussetiawannn98@gmail.com*

Abstract. *This research was conducted with the aim of analyzing the influence of job satisfaction, work environment and workload on employee performance of PT employees. Financial Integration Technology. A total of 104 PT employees. Financial Technology Integration respondents in this research used a saturated sample method. This research uses structural equation modeling (SEM) data analysis techniques and data processing using Partial Least Square (PLS). The results of this research show that work discipline, work environment, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at PT employees. Financial Integration Technology. The results of the managerial mandate from the findings in this research recommend that leaders be more stringent in supervising employees, apart from that PT. Financial Technology Integration is also recommended to maintain cleanliness around the environment where employees work, and finally PT. Financial Technology Integration is also expected to provide more sufficient time for employees to complete work.*

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Work Environment, Workload*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Finansial Integrasi Teknologi. Sebanyak 104 Pegawai PT. Finansial Integrasi Teknologi responden dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data structural equation model (SEM) dan pengolahan data menggunakan partial least square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. Finansial Integrasi Teknologi. Hasil implikasi manajerial dari hasil temuan dalam penelitian ini merekomendasikan agar pemimpin lebih ketat lagi dalam melakukan pengawasan kepada para karyawan, selain itu PT. Finansial Integrasi Teknologi juga direkomendasikan untuk menjaga kebersihan disekitar lingkungan para karyawan bekerja, dan terakhir PT. Finansial Integrasi Teknologi juga diharapkan supaya dapat memberikan waktu yang lebih cukup untuk para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

1. PENDAHULUAN

Sunyoto (2015) Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapainya dapat diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan. Karena sumber daya manusia yang handal mampu meningkatkan kualitas daya mutu bagi suatu perusahaan, namun jika tidak terlaksana maka dapat menimbulkan kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan didukung oleh sarana, prasarana dan sumber dana untuk mencapai tujuan perusahaan.

Wirawan (2016) Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam waktu tertentu.

Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Memperhatikan lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Pada umumnya lingkungan kerja dapat digunakan karyawan sebagai wadah untuk membuktikan kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah ditugaskan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan kondusif atau baik jika karyawan mampu menjalankan tugas secara aman, nyaman, optimal, dan sehat. Begitu pula sebaliknya, kondisi lingkungan kerja dikatakan buruk jika karyawan tidak dapat melaksanakan kegiatan secara optimal karena karyawan merasa tidak aman, tidak nyaman, tidak betah bekerja, dan merasa terganggu.

PT. Finansial Integrasi Teknologi, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Fintech P2P PT. Finansial Integrasi Teknologi perlu memiliki sumber daya manusia yang profesional untuk mempengaruhi kinerjanya. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka kualitas pekerjaan akan meningkat. Karyawan PT. Finansial Integrasi Teknologi, dari informasi yang didapatkan bahwa karyawan PT. Finansial Integrasi Teknologi mengalami penurunan kinerja karyawan walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya. Fenomena-fenomena tentang rendahnya kinerja pegawai berdasarkan pengamatan penelitian.

2. METODE PENELITIAN

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, instrumen pengumpulan data hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian dari Maret 2023

sampai dengan Desember 2024.

3. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 30 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan usia diantara 27-33 tahun yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 42.5% dan terendah adalah responden dengan usia diantara lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 15.0%.

Tabel 1.

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>CumulativePercent</i>
Valid	19-26 Tahun	6	17,5	17,5	17,5
	27-33 Tahun	17	42,5	42,5	60,0
	34-40 Tahun	5	25,0	25,0	85,0
	>40 Tahun	2	15,0	15,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: data diolah dari kuesioner (2024)

Tabel. 2. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1	Senang dengan pekerjaan itu sendiri	30	3.30	0.927
2	Kesesuaian pengetahuan pelatihan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas	30	3.08	0.877
3	Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	30	3.33	0.977
4	Mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji pegawai	30	3.30	0.933
5	Penilaian kenaikan jabatan sesuai dengan pegawai	30	3.34	0.937
6	Kesempatan untuk dinaikan jabatan	30	3.23	0.961
7	Rekan kerja yang menyenangkan dalam bekerja	30	3.43	0.996
8	Rekan kerja yang bersedia memberikan bantuan	30	3.32	0.992

Tabel. 3 lingkungan Kerja

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1	Fasilitas	30	3.18	0.946
2	Bangunan Tempat Kerja	30	3.25	0.915
3	Hubungan Rekan Kerja	30	3.38	0.967
4	Hubungan Atasan	30	3.58	0.863
5	Kerja sama Antar Karyawan	30	3.45	0.971

Tabel. 4. Beban Kerja

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1	Gangguan lingkungan sekitar ketika melakukan pekerjaan Masa waktu Kerja	30	3.48	0.988
2	Frekuensi datangnya pekerjaan	30	3.15	0.823
3	Tingkat konsentrasi dalam melaksanakan tugas.	30	3.25	0.887
4	Tingkatan resiko pekerjaan	30	3.55	0.947
5	Kebingungan dan frustrasi	30	3.28	0.806

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari average variance extracted (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan ronb diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam

Tabel 5

Beban Kerja		KepuasanKerja	Kinerja Karyawan	LingkunganKerja
Kepuasan Kerja	0,796			
Lingkungan Kerja	0,638	0,714		
Kinerja Karyawan	0,677	0,710	0,745	
Beban Kerja	0,637	0,669	0,711	0,736

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model tructural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 05 (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2,266, nilai original sample sebesar 0,244, dan nilai P Values sebesar 0,024. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa H1dibedakan menjadi H0 disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan jam istirahat karyawan sudah tepat waktu sesuai peraturan yang berlaku dan karyawan selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai jabatan atau tugas yang diberikan Perusahaan, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan Perusahaan serta merasa tidak adanya hambatan atau gangguan yang dapat memperlambat pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andika (2017), serta Purnama (2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 4.067, nilai original sample sebesar 0,382, dan nilai P Values sebesar 0,000. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan merasa nyaman dengan penerangan cahaya di ruangan membuat mata terasa nyaman dan karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan maupun karyawan, hal tersebut membuat merasa adanya kekompakan dengan rekan kerja dan atasan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lesmana et al., (2021) Sebastian dan Andani (2020) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. KESIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Finansial Integrasi Teknologi). Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Finansial Integrasi Teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Finansial Integrasi Teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti beban kerja yang diberikan tidak berlebih dan seimbang maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Finansial Integrasi Teknologi.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zafana Publishing.
- Ahmad, H. (2016). Pengaruh beban kerja, kepuasan, fasilitas terhadap kinerja perawat di ruang perawatan Mawar lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen, 1*(2).
- Astuti, H. D., & Iskandar, D. (2013). Pengaruh beban terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Chitose Internasional Tbk.). *e-Proceeding of Management*. Retrieved from Repository Telkom University.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Damri, Z. N. U., Marzolina, M., & Haryetti, H. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai biro administrasi pemerintahan umum provinsi Riau. *JOM Fekon, 4*(1), 656-667.

- Dewi, A. F. (2019). Pengaruh kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Gresik Cipta Sejahtera cabang Medan. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(2), 131-141.
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan BPKP perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah*, 1, 37.
- Firdaus, A., Nuryanti, N., & Rama, R. (2017). Pengaruh pemberian insentif, kompetensi dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 311-322.
- Ghazali, I. (2014). *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least squares (PLS) (Edisi 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: BP Undip.
- Hamali, A. Y. (2018). *Strategi, pemahaman manajemen sumber daya manusia: Mengelola karyawan*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Hariandja. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hariyati, M. (2011). Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada pekerja linting manual di PT Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. [Skripsi Ilmiah]. Surakarta: Fakultas Kedokteran UNS.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. RPJ. *Jurnal Akrab Juara*, 4(2), 27-41.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (Studi pada karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 84-92.
- Kaswan. (2017). *Effective staffing: Strategi merekrut, menyeleksi, mengembangkan dan mempertahankan pegawai terbaik untuk menciptakan keunggulan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi (Alih Bahasa V. A. Yuwono, dkk)*. Jakarta: PT Indeks.
- Manik, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-264.

- Munandar, A. S., et al. (2004). Peran budaya organisasi dalam peningkatan untuk kerja perusahaan. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Munthe, F., & Simbolon, H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan di Bank BUMN X Medan. *Psikologi Prima*, 2(1), 64-74.
- Noor, J. (2011). *Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 19-27.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (Edisi ke-6)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen (Jilid 1)* (Bob Sabran & Wibi Hardani, Penerjemah) (Edisi 10, Cetakan 13). Jakarta: Erlangga.
- Sabarofek, M., & Fachira, F. (2020). Pengaruh beban, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 583-596.
- Sari, I. H., & Dewi, R. (2020). Pengaruh supervisi dan beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten OKU Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 13(2), 53-69.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyaningdyah, E., Kertahadi, U. N., & Thoyib, A. (2013). The effects of human resource competence, organisational commitment and transactional leadership on work discipline, job satisfaction and employee performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 140-153.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2017). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2017). The influences of education and training, leadership, work environment, teacher certification on discipline and teacher's professionalism in high school at Bali Province. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 5(9), 102-108.
- Sunoyo, D. (2013). *Metode penelitian akuntansi*. Bandung: PT. Refika.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan kesehatan kerja, manajemen implementasi K3 di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.