

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 2 No 1 hal 132- 140

Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai

Rosida Sembiring

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

rosidasembiring55@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload on organizational commitment and work environment on job satisfaction of employees of the Civil Service Police Unit of Binjai City either partially or simultaneously. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all 60 employees of the civil service police unit of Binjai City. The sample in this study used a quota sampling of 60 employees of the Civil Service Police Unit of Binjai City. Data collection techniques in this study using interview techniques, documentation study, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study used Multiple Liner Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t test and F test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously workload, organizational commitment and work environment have a significant effect on job satisfaction of employees of the Civil Service Police Unit of Binjai City.

Keywords: *Workload, Organizational Commitment, Work Environment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam pasal 225 dan pasal 256 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Polisi Pamong Praja dikatakan memiliki tanggung jawab untuk mendukung Bupati dalam penegakan Peraturan Daerah dan penyelenggaraan Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat. Unit Kepolisian Layanan Umum akan menjadi badan yang luas dan otonom yang berfokus pada klausul ini di masa mendatang. Salah satu komponen penegakan hukum nasional dan perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah peran Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dalam menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta melaksanakan Undang-undang Federal dan Peraturan Kepala Daerah. Kualitas sumber daya manusia (SDM) yang efisien, terdidik, profesional dan reseptif terhadap tuntutan masyarakat perlu diperhatikan untuk memahami kualitas pekerjaan karyawan. Hanya saja, individu tidak hanya perlu memiliki keahlian untuk menghasilkan sumber daya manusia dengan hasil atau prestasi kerja yang baik, tetapi ia juga harus memiliki dorongan dan semangat untuk berprestasi. Salah satu upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia atau pekerja adalah dengan menciptakan lingkungan yang dapat menginspirasi karyawan, dalam hal ini kesadaran akan harapan atau keinginan karyawan, untuk meningkatkan moral atau prestasi kerja. (Sofiyanti, 2017).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu variabel yang paling signifikan untuk mendapatkan hasil karir yang optimal

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 132- 140

adalah kepuasan kerja. Terdapat upaya yang optimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan segala kemampuannya saat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Peningkatan efisiensi kerja yang diantisipasi oleh organisasi akan membantu mendorong hal ini (Wijaya, 2018). Kebahagiaan pekerjaan pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat manusiawi. Setiap pria, menurut sistem nilai yang menarik baginya, memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Semakin baik penilaian perilaku yang dipersepsikan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap aktivitas tersebut. Kepuasan juga merupakan penilaian yang menggambarkan perasaan seseorang baik atau sedih, senang atau kecewa dalam bekerja. (Rivai, 2013). Kepuasan pekerja adalah perasaan yang baik tentang pekerjaan yang berasal dari penilaian fungsionalitasnya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan optimis terhadap pekerjaannya, dan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan pesimis terhadap pekerjaannya. (Robbins, 2015).

Berdasarkan pengamatan awal penulis terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai penulis melihat bahwa masih ada beberapa pegawai kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai seringkali tidak dinilai baik oleh masyarakat dan pimpinan dimana pekerjaan yang dilakukan banyak mendapat respon negatif dari masyarakat. Kurang puasnya Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai terhadap hasil kerjanya di sebabkan seringnya penambahan beban kerja yang di terima oleh pegawai seperti yang terjadi pada saat ini dengan maraknya wabah virus corona dimana beberapa pegawai memperoleh tambahan beban kerja untuk mengawasi masyarakat, serta sering terjadi pekerjaan-pekerjaan dadakan. Masalah lainnya yang dihadapi oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai sehingga tidak terwujudnya kepuasan kerja pegawai yaitu pegawai Kurang mampu merespon perkembangan sosial ekonomi masyarakat dimana tempat dia bekerja, pegawai tidak mampu memahami karakter-karakter masyarakat di tempat pegawai bekerja sehingga sering terjadinya konflik.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009) Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang dipertimbangkan dan ketidakpuasan juga berkorelasi dengan tingginya tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan dibandingkan dengan keberhasilan kerja karyawan. Karyawan dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam sabotase dan kekerasan pasif. Menurut (Yulianita, 2017) “Salah satu faktor yang sangat relevan dalam suatu organisasi adalah kepuasan kerja. Ini karena kepuasan kerja dapat memengaruhi tindakan kerja, seperti malas, perhatian, efisien, dll., Atau memiliki hubungan dengan berbagai bentuk perilaku yang sangat penting bagi organisasi”.

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditawarkan kepada seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk dibuat. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.” Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus diemban oleh suatu jabatan / satuan organisasi dan merupakan hasil dari standar volume dan waktu pekerjaan. Selain itu, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu pekerjaan / badan organisasi dan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 132- 140

merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dan waktu, berdasarkan Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009. Dengan tidak membahayakan diri sendiri maupun masyarakat sekitarnya, setiap pekerja harus bekerja dengan aman, sehingga perlu dilakukan upaya penyesuaian kemampuan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh hasil kerja yang optimal. Sedangkan beban kerja adalah banyaknya hasil pekerjaan atau catatan hasil pekerjaan yang dapat menampilkan volume yang dihasilkan pada suatu segmen tertentu oleh sejumlah karyawan (Moekijat, 2010). Melalui sudut pandang analitis dan emosional, jumlah pekerjaan yang mungkin dilakukan oleh perusahaan atau individu pada waktu atau beban kerja tertentu dapat dilihat. Secara obyektif, ini adalah waktu kumulatif yang dihabiskan atau jumlah operasi yang dilakukan. Sedangkan metrik yang digunakan seseorang untuk berkomentar tentang sensasi kewalahan, ukuran beban tugas dan kepuasan kerja, adalah beban kerja secara subyektif. Beban kerja berlebih dipicu oleh beban kerja sebagai penyebab frustrasi.

Komitmen Organisasi

Menurut (Samsuddin, 2018) Sebuah janji (kesepakatan / kontrak) untuk melakukan sesuatu adalah konsep loyalitas perusahaan. Dalam tindakan kita, janji untuk diri kita sendiri atau orang lain diungkapkan. Komitmen adalah penerimaan mutlak, sebagai mentalitas nyata yang bersumber dari karakter seseorang. Menurut (Utaminingsih, 2014) definisi komitmen organisasi adalah Sebagai kekuatan relatif identitas seseorang dibandingkan dengan keberadaannya sebagai anggota organisasi, hal ini menggambarkan sebagai konstruk yang mempengaruhi aktivitas individu organisasi yang penting untuk diteliti, seperti definisi pemenuhan pekerjaan, partisipasi kerja, pertumbuhan karir, arus keterlibatan, dan intensitas pergantian karyawan. Organisasi suatu lembaga Menurut (Priansa, 2018) Menunjukkan pengabdian perusahaan adalah identifikasi karyawan dengan persetujuan untuk menyelesaikan misi unit atau misi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan organisasi adalah mentalitas atau keaslian hakikat seorang pegawai atau keseriusan seorang pegawai terhadap suatu lembaga yang dimaksudkan untuk dipertahankan dalam organisasi tersebut.

Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi 2018) Ini mencatat bahwa "dunia kecil" adalah bagian dari lingkungan: ruang, tempat kerja, atau rumah tempat kita menghabiskan siang dan malam, dan "alam semesta besar": kota, pedesaan, dan area tempat kita tinggal. terpisah, kedua dunia dapat mempengaruhi kita. Dalam situasi ini, ini adalah tempat kerja untuk mengobrol tentang lingkungan, yang berarti tempat kerja tempat kita bekerja. Menurut (Septiano 2010) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan" Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan disekitar karyawan. Dalam pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi, iklim kerja sangat mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009) "Suasana kerja fisik adalah semua keadaan fisik di kantor yang dapat secara aktif maupun implisit berdampak pada pekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah segala situasi yang ada dalam hubungannya dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan teman sebayu. Sedangkan lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja adalah segala situasi yang terjadi dalam hubungannya dengan hubungan kerja, semua hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 132- 140

METODE

Pendekatan analisis ini dilihat dengan cara mendeskripsikan dan berusaha untuk menunjukkan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen menjelaskan jenis / metode penelitian yang mendasari penelitian. Metode asosiatif dan kuantitatif digunakan dalam analisis ini. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan untuk mengetahui adanya hubungan antara kedua variabel, masing-masing variabel independen dan variabel dependen, dengan pengaruh atau pengaruh. Kemudian informasi yang diperoleh berbentuk kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) Juga dimungkinkan untuk melihat pendekatan kuantitatif sebagai metode ilmiah yang berfokus pada teori optimis, digunakan untuk mempelajari satu kelompok atau survei, untuk mengumpulkan data dengan alat penelitian, untuk menganalisis data kuantitatif / statistik untuk mengevaluasi teori yang telah ditentukan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.871	.864	1.42768
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: SPSS versi 24

$D = R^2 \times 100\%$

$D = 0.871 \times 100\%$

= 87,1%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.871 yang berarti 87,1 dan hal ini menyatakan bahwa variabel beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebesar 87,1% untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 87,1\% = 12,9\%$. hal ini menunjukkan 12,9% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kepuasan kerja.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.914	2.206		1.321
	Beban Kerja	.443	.102	.373	.000

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 2 No 1 hal 132- 140

Komitmen Organisasi	.478	.126	.317	3.777	.000
Lingkungan Kerja	.617	.118	.350	5.248	.000

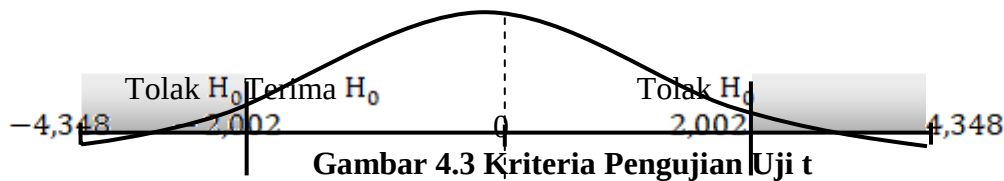
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk menilai apakah beban kerja memiliki dampak individu (parsial) terhadap hubungan kepuasan kerja yang besar atau tidak penting. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tahap $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah $2,002$ $t_{hitung} = 4,348$ dan $t_{tabel} = 2,002$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

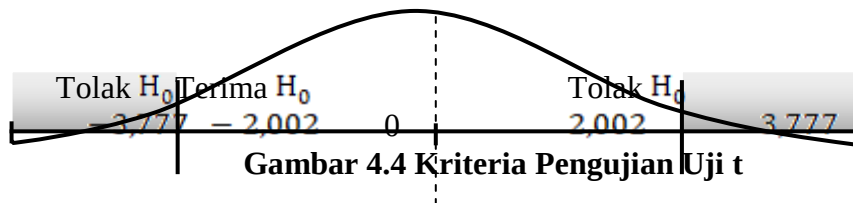
H_0 diterima jika : $-2,002 \leq t_{hitung} \leq 2,002$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,002$ atau $-t_{hitung} < -2,002$

Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 4,348 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerjasebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk menilai apakah partisipasi organisasi memiliki hubungan yang substansial atau tidak signifikan dengan kepuasan karyawan secara independen (parsial). Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah $2,002$ $t_{hitung} = 3,777$ dan $t_{tabel} = 2,002$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-2,002 \leq t_{hitung} \leq 2,002$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,002$ atau $-t_{hitung} < -2,002$

Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi adalah 3,777 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

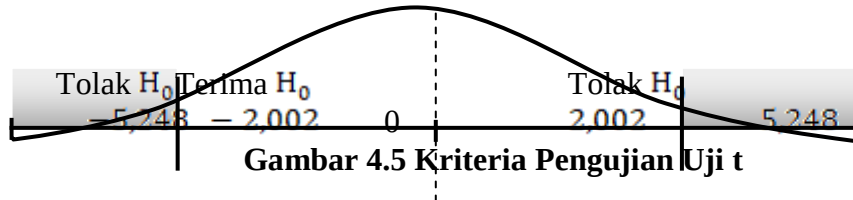
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 132- 140

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk menilai apakah lingkungan kerja memiliki hubungan yang substansial atau tidak signifikan dengan kepuasan kerja secara mandiri (parsial). Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 60 - 3 = 57$ adalah $2,002$ $t_{hitung} = 5,248$ dan $t_{tabel} = 2,002$



H_0 diterima jika : $-2,002 \leq t_{hitung} \leq 2,002$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,002$ atau $-t_{hitung} < -2,002$

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah $5,248$ dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar $2,002$ dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	768.840	3	256.280	125.734	.000 ^b
	Residual	114.143	56	2.038		
	Total	882.983	59			

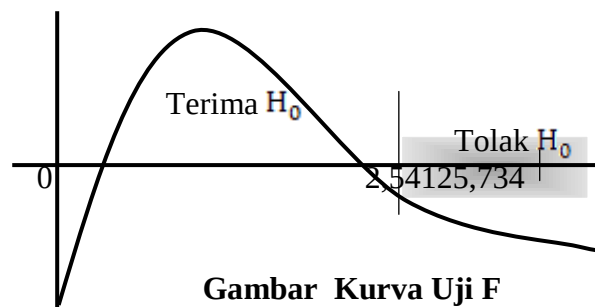
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Beban Kerja

Sumber : SPSS versi 24.00

$F_{tabel} = 60 - 3 - 1 = 56$

$F_{hitung} = 125,734$ dan $F_{tabel} = 2,54$



JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 132- 140

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 125,734 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2,54. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($125,734 > 2,54$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

DISKUSI

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerjapegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja adalah 4,348 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan beban kerjasebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai satuabn polisi pamong praja Kota Binjai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat dimana dengan poenambahan beban kerja pegawai tersebut akan lebih sungguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi, dengan semakin tingginya kinerja pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Persaingan dari modal mental yang terbatas adalah beban kerja. Keharusan melaksanakan dua atau tiga tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan menjadi salah satu penyebab efisiensi beban kerja berkurang.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerjapegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi adalah 3,777 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya komitmen organisasi kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai akan semakin meningkat, dimana dengan komitmen pegawai yang tinggi tinggi akan lebih mencintai pekerjaannya dan enggan meninggalkan pekerjaannya, sehingga akan merasakan kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerjapegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 5,248 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,002 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lingkungan kerjasebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 1 hal 132- 140

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjapegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai. Hal tersebut menggambarkan bahwa semakin besar lingkungan kerja maka akan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan untuk dilaksanakan, sehingga akan tercipta rasa kepuasan kerja dalam pekerjaan, dimana situasi yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja karyawan, Baik hubungan sosial maupun hubungan dengan sesama pekerja, atau hubungan dengan manajer, akan membangun rasa kepuasan dalam pekerjaannya sehingga staf akan senang dengan pekerjaannya.

Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 125,734 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2,54. berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($125,734 > 2,54$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerjasecara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai. Hal ini menunjukan bahwa dengan penambahan beban kerja yang di berikan terhadap pegawai dengan sesuai kemampuan pegawai tersebut dan diikuti oleh komitmen pegawai yang tinggi serta lingkungan kerja yang harmonis berupa hubungan anatar pegawai dan hubungan dengan masyarakat maka kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjaiakan semakin meningkat.

KESIMPULAN

1. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
2. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
4. Secara simultan beban kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta : Deepublish.
- Moekijat.(2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*.Bandung :Penerbit : Mandar Maju.
- Permendagri Nomor 12 tahun 2008
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori KePraktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta = PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin., & Sadili. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol 2 No 1 hal 132- 140

Septianto, D.(2010). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang. *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang*, 1(1), 1-25.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.

Sofyanti, N., Nawawi, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Karawang. *Jurnal Buana Ilmu*, 1(2), 94-116.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Utaminingsih. (2014). *Perilaku Organisasi (Kajian Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen)*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Jurnal AGORA*, 6(2), 1-5.

Yulianita. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang. *Jurnal Adminika*, 3(1), 70–71.