

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PETUGAS POMPA DAN PINTU AIR SUKU DINAS SUMBER DAYA AIR JAKARTA TIMUR

Mohamad Iqbal ¹⁾ dan Hery Wihasnanto ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin, Jakarta Timur

Email: herywihasnanto@unkris.ac.id

Submit : 16 Maret 2024, Review : 5 April 2024, Publish : 27 April 2024

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of workload and work environment on job satisfaction of Pump and Water Gate Officers in the East Jakarta Water Resources Department. The method used is quantitative. The population in this study were Pump and Water Gate Officers for the East Jakarta Water Resources Department. The sampling technique uses a saturated sampling technique, where all members of the population are sampled. The research method using simultaneous and partially linear regression analysis. The results of the research show that simultaneous and partially workloads and the work environment have a positive and significant effect on the job satisfaction of Pump and Water Gate Officers for the East Jakarta Water Resources Sub-Department.

Key words: workload (;) work environment (;) job satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air di Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan baik secara berganda dan sederhana beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur.

Kata kunci: Beban kerja (;) lingkungan kerja (;) kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang



atau tidak senang nya, puas atau tidak puas dalam bekerja. Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja dalam diri karyawan itu sendiri ialah beban kerja yang dirasakan dan lingkungan kerja tempat ia bekerja, karena dengan lingkungan kerja yang kurang sehat serta tidak nyaman dan kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja yang berat, akan membuat karyawan tidak puas dan berdampak pada hasil kinerja.

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seseorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seseorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan kerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Menurut Kasmir (2019), beban kerja sebagai perbandingan total waktu standar yang diperlukan untuk menyelesaikan aktivitas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Indikator beban kerja menurut Tarwaka (2014), adalah 1) Beban waktu; 2) Beban usaha mental; dan 3) Beban tekanan psikologis.

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah, ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks. Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja terhadap organisasi. Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2019), adalah sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang bekerja, yang mempunyai dampak terhadap pelaksanaan kerja. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018), sebagai berikut: 1) Pencahayaan di tempat kerja; 2) Suhu udara di tempat kerja; 3) Kelembaban udara di tempat kerja; 4) Aliran udara di tempat kerja; 5) Getaran mekanis di tempat kerja; 6) Aroma di kantor; 7) Tata warna; 8) Dekorasi untuk kantor; 9) Diperlukan ruang gerak; dan 10) Hubungan pekerja dengan pekerja lainnya.

Menghadapi perkembangan pembangunan dan kemajuan di era kompetitif sekarang ini merupakan persangian antar daerah disegala bidang untuk berlomba lomba membangun daerahnya mencapai kesejahteraan masyarakat dan pelayanan yang memuaskan.

Peneliti melakukan penelitian di Unit Pompa dan Pintu Air (PPA) pada Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur. Dalam mencapai tujuan Instansi ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun jumlah petugas di Unit Pompa dan Pintu Air saat ini sebanyak 153 orang.

Pintu air adalah salah satu infrastruktur untuk mengatasi masalah luapan air yang terjadi akibat banjir. Peningkatan sistem kontrol pintu air dapat memaksimalkan kinerja pengelolaan air pada daerah aliran air seperti sungai dan waduk. Pintu air berfungsi untuk mengendalikan air sehingga dapat mencegah air banjir dalam aliran cepat dan tinggi. Air yang dialirkan akan mengarah ke sungai hingga lautan. Proses buka atau tutupnya pintu air berdasarkan dari level ketinggian air dan laju debit air. Air yang mengalir akan diarahkan



oleh pintu air menuju kelaut atau sungai tergantung besar dan kecilnya debit air yang mengalir.

Unit Pompa terdiri dari dua jenis, yaitu Pompa Stasioner dan Pompa Mobile. Pompa Stasioner merupakan infrastruktur pengendalian banjir yang penting di DKI Jakarta. Pompa berfungsi membantu mengalirkan air yang tidak dapat mengalir secara gravitasi. Hal ini karena sebagian wilayah DKI Jakarta berada di bawah permukaan laut. Sedangkan Pompa Mobile ini sebagai penunjang Pompa Stasioner. Karena bersifat mobile, atau dapat dipindahkan, biasanya ketika hujan datang, pompa mobile standby di titik-titik rawan genangan. Pompa Mobile berfungsi untuk mempercepat penanganan genangan yang terjadi di jalan besar, pemukiman maupun area yang tidak terdapat pompa stasioner. Dengan adanya Pompa Mobile ini diharapkan agar genangan yang terjadi di suatu lokasi bisa cepat tertangani.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan kerjanya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempresepsikan dirinya sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas perkerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi. Kepuasan kerja menurut Afandi (2018), kepuasan kerja adalah sikap baik terhadap pekerjaan seseorang, meliputi sentimen dan perilaku, yang diungkapkan sebagai rasa penghargaan atas pencapaian salah satu prinsip inti perusahaan. Dengan indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi: 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Gaji; 3) Promosi; 4) Pengawas; dan 5) Rekan kerja.

Adapun fenomena yang terjadi di Unit Pompa Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur adalah lingkungan yang tidak kondusif terlihat pada bagian lingkungan rumah jaga yang kurang nyaman untuk tempat beristirahat. Serta kurangnya ruang penyimpanan untuk menyimpan peralatan dan alat-alat penunjang kerja. Semua itu membuat petugas menjadi tidak nyaman berada di lingkungan rumah jaga. Beban kerja petugas seringkali berlebih karena kondisi yang tidak kondusif seperti saat terjadinya hujan ketika sedang menangani banjir ataupun genangan, lalu tanggul waduk yang jebol akibat luapan atau muatan air yang berlebih sehingga petugas tidak dapat memenuhi target sesuai dengan yang telah diharapkan Instansi. Adapun bentuk-bentuk beban kerja yang dirasakan berlebihan yang kerap dialami oleh petugas bahwa mereka sering dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuannya tanpa diimbangi dengan pemberian insentif yang sesuai. Ketidakpuasan dalam pekerjaan dan kondisi kerja yang dirasakan petugas, mereka merasa bertambahnya beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan standar jumlah petugas dan waktu yang tersedia sehingga pada saat libur para petugas tetap harus berkontribusi untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah di *deadline*. Hal ini mempengaruhi kelelahan fisik pekerja dikarenakan berkurangnya waktu istirahat. Sehingga akan menimbulkan efek dari ketidakpuasan petugas terhadap pekerjaannya. Efek tersebut menimbulkan indikasi terhadap dampak psikologi yang dialami oleh para petugas. Untuk meningkatkan keunggulan dalam sumber daya manusia, yang berarti juga keunggulan bagi Instansi, maka Instansi harus mampu meningkatkan kepuasan kerja petugasnya yang di pengaruhi oleh banyak faktor antara lain mengetahui beban kerja dan lingkungan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur.

METODE

Penelitian menggunakan metode kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sempel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dan sederhana. (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ditujukan untuk melihat tingkat kevalidan suatu sitem yang digunakan. Sebagaimana berpedoman pada rtabel, nilai yang diperoleh $df = (N-2)$, $df = 108$. Untuk itu, nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,187. Berikut rekapitulasi hasil uji validitas dari variabel penelitian ini. Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 110 responden tentang beban kerja dengan jumlah 10 butir pernyataan, lingkungan kerja dengan jumlah 10 butir pertanyaan, dan kepuasan kerja dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0.187, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Untuk melihat konsistensi kuesioner, pengukuran ini dilakukan secara berulang dengan standar reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil olah data pada tabel diatas menginterpretasikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini reliabel. Berikut rekapitulasi hasil uji reliabilitas dari variabel yang diteliti:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Beban kerja	0,936	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,949	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,943	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah SPSS V24 (2023)

Analisis regresi linear berganda

Tabel 2. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Beban kerja	0,947	0,897	4,136	0,051	0,000	0,05
Lingkungan kerja				0,880	0,000	



Pengujian Signifikan

$$F_{hitung} > F_{tabel} = 466,777 > 3,08$$

Keterangan: Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah SPSS V24 (2023)

$$Y = 4,136 + 0,051.X_1 + 0,880.X_2$$

Berdasarkan tabel 1, nilai F hitung > F tabel (466,777 > 3,080), artinya beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.897, artinya beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 89,7% kepada kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur sedangkan sisanya sebesar 10,3% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur. Koefisien beban kerja sebesar 0,051, artinya jika ada kenaikan beban kerja satu kali, maka kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,051 kali atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,880, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,880 kali atau sebaliknya, dengan asumsi beban kerja tetap.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Beban kerja	0,900	0,809	7,956	0,875	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

$$t_{hitung} > t_{tabel} = 21,416 > 1,982$$

Keterangan: Variabel Dependen Keputusan Pembelian

Sumber: data diolah SPSS V24 (2023)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 7,956 + 0,875 (X_1)$$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.809, artinya beban kerja memberikan kontribusi sebesar 80,9% kepada kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 19,1% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja Petugas Pompa Dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur. Koefisien beban kerja sebesar 0,875, artinya jika ada penambahan beban kerja satu kali, maka kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,875 kali atau sebaliknya.



Tabel 4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Lingkungan kerja	0,947	0,897	4,255	0,928	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

$$t_{hitung} > t_{tabel} = 6,166 > 1,984$$

Keterangan: Variabel Dependen Keputusan Pembelian
 Sumber: data diolah SPSS V24 (2023)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,255 + 0,928 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.897, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 89,7% kepada kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 10,3% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,928, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur akan meningkat sebesar 0,928 kali atau sebaliknya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar, *et al*, (2023) dan Muslih dan Anshari (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mendorong peningkatan kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur. Hal ini dikarenakan pemberian waktu kerja disesuaikan dengan beban kerja, pendidikan mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang dikerjakan, seorang pekerja yang memiliki pengalaman kerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, pemberian waktu dan volume kerja yang sesuai akan meningkatkan hasil kerja yang efektif dan efisien, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dengan jam kerja yang diberikan dan volume kerja yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan pekerja,



situasi yang kondusif dapat mengurangi beban kerja, tempat kerja yang nyaman dan mendukung aktifitas kerja dapat memudahkan para pekerja dalam bekerja, alat dan sarana kerja sudah tersedia sesuai kebutuhan sebagai penunjang kerja, pelatihan dan pendidikan diperlukan pekerja untuk mengetahui cara penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan disesuaikan dengan kondisi kerja yang terjadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizak dan Saputra. (2022) dan Siboro (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur. Hal ini dikarenakan getaran mekanis dari mesin yang digunakan dalam bekerja harus diperhatikan agar tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja, kelembaban udara pada tempat kerja harus diperhatikan agar tidak berpengaruh pada keadaan tubuh pekerja, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan tekanan dan ketegangan terhadap pekerja, sehingga hasil kerja kurang maksimal. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan akan menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja. Keterbukaan antara atasan dan bawahan dengan menerima keluhan dan masukan dari bawahan akan memberikan dampak positif bagi pekerja. Kerja sama tim yang baik akan mempermudah proses bekerja. Hubungan baik yang terjalin antar pekerja menciptakan kenyamanan dan lingkungan kerja yang positif, sistem birokrasi yang tidak rumit akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan fasilitas kerja harus tersedia sesuai kebutuhan untuk menunjang kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afridi dan Lal. (2022) dan Dalena, *et al*, (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Beban kerja dan lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur; 2) Beban kerja mendorong peningkatan kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur; dan 3) Lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja Petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur.

Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut: 1) Untuk Instansi; a). Sebaiknya Instansi harus memberikan beban kerja yang memadai dan penuh kasih kepada petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta untuk mengurangi beban kerja pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja; b). Untuk meningkatkan kepuasan kerja, instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dengan mendengarkan keluhan petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta; c). Sebaiknya Instansi memperhatikan beban kerja dan lingkungan kerja sehingga para petugas Pompa dan Pintu Air Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Timur semakin meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan juga



meningkatkan nilai dan tujuan dari instansi; 2) Untuk Pembaca; Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Setiap orang mengalami tingkat kepuasan yang bervariasi berdasarkan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi peringkat suatu aktivitas yang dipersepsikan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin besar pula kepuasan terhadap aktivitas tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan penilaian terhadap perasaan senang atau sedih seseorang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Oleh karena itu, penting untuk mencermati hal-hal yang menimbulkan rasa senang agar bisa lebih menghargai seseorang dan mengungkapkan rasa syukur atas tindakan yang dilakukan; dan 3) Untuk peneliti selanjutnya; Perlu kajian lebih dalam dan lebih luas mengenai kepuasan kerja karena keinginan setiap individu dan penilaian terhadapnya itu kompleks. Maka untuk peneliti selanjutnya agar sekiranya menggunakan metode lain dalam mengkaji dan menganalisa penelitiannya. Agar hasil yang dihasilkan menjadi lebih kaya akan nilai dan menjadi lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.

Dalena, May Nena Ray., Ali, Salib., dan Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 115–136. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

Muhammad, Lal., dan Afridi, Jawad Rahim. (2022). the Impact of Working Environment on Employees Job Satisfaction: a Case Study of Private Schools in Peshawar City. *Psychology and Education*, 59(2), 168–183. www.psychologyandeducation.net.

Muslih, M., dan Anshari Damanik, F. (2022). Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.24>

Rizki, Muhammad, Nophiyani, Nurul dan Saputra, Eka. Kurnia. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1469. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022>

Siboro, Emilan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279–292. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>.

Sedarmayanti, H. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Siregar, Siti. Rahmaida., Harahap, Nova Jayanti dan Halim, Abdul. (2023). The Effect of



Work Time, Workload, Work Ethos, and Work Environment on Job Satisfaction Employee at Government Agriculture Service Labuhanbatu District. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(2), 383–391. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1612>
Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.

Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri*. Revisi Edisi II. Surakarta: Harapan Press.

