

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN MASA PANDEMI COVID-19  
(Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta)**

**Agus Dwi Cahya<sup>1)</sup>, Rizka Dwi Astuti<sup>2)</sup>, Dewi Palupi<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: [agusdc@ustjogja.ac.id](mailto:agusdc@ustjogja.ac.id)

<sup>2)</sup> Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: [rizkadwi708@gmail.com](mailto:rizkadwi708@gmail.com)

<sup>3)</sup> Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: [palupid970@gmail.com](mailto:palupid970@gmail.com)

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of workload and work environment on employee job satisfaction during the Covid-19 Pandemic. This type of research is a descriptive study with a quantitative approach. The subjects of this study were employees of the Merapi Coffe, Galia Cofee and Nyegegin.id MSMEs in the Yogyakarta area. Primary data obtained from a questionnaire with 37 respondents with the Non Probability Sampling technique using saturated sampling. Then the data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the research on the t test show that the workload variable (X1) has a negative and insignificant effect on the job satisfaction variable (Y) with a significance value of 0.333 and the work environment variable (X2) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y) with a significance value of 0.003. The results of the study with the F test showed that the workload variable (X1) and the work environment (X2) had a simultaneous effect on job satisfaction with a significance value of 0.010.*

*Keywords: Workload, WorkEnvironment, JobSatisfaction*

**A. Latar Belakang Teoritis**

Di dalam kondisi Pandemi Covid-19 saat ini mengakibatkan berubah yang cukup besar terhadap UMKM. Banyak UMKM yang kesulitan karena adanya pandemi ini.

Kondisi saat menunjukkan bahwa perusahaan tidak stabil karena mengalami permasalahan yang sama dalam menjamin kualitas kerja akan berpengaruh bila beban kerja meningkat.

Dalam menghadapi perubahan yang terjadi saat ini, perusahaan dituntut melakukan kebijakan yang disesuaikan dengan Pemerintah. Perusahaan harus mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan prosedur untuk menjaga keamanan dan kenyamanan bagi konsumen.

Keberlangsungan hak kerja karyawannya ditengah pandemi Covid-19 seperti ini. Dalam kondisi tersebut banyak perusahaan yang harus mengurangi jumlah karyawannya. Dampak pandemi Covid -19 sangat meresahkan semua pihak, perubahan cara dan pola kerja yang harus sesuai dengan protokol kesehatan. Sehingga berdampak pada beban kerja karyawan yang

lebih banyak. Karena terjadinya pengurangan karyawan dan mengakibatkan beban kerja yang diberikan lebih besar dari sebelumnya. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Keadaan beban kerja yang berlebihan tentunya akan berdampak pada keresahan karyawan karena tidak adanya pilihan lain, dimana karyawan tetap harus bekerja ditengah pandemi,serta adanya penambahan beban kerja melebihi kapasitas namun harus dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawabnya pada perusahaan. Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi pemimpin untuk melakukan evaluasi manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, agar kinerja karyawan tetap dalam kondisi yang stabil harus menyeimbangkan beban kerja yang dimiliki karyawan, karena setiap karyawan mempunyai kondisi yang berbeda dengan tingkat beban yang tidak sama. Beban kerja yang tidak sesuai berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal penting yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, karena lingkungan kerja merupakan tempat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perubahan lingkungan kerja untuk menjadi lebih baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga *output* yang akan diberikan menjadi lebih baik dan berkualitas.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19
2. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19
3. Mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19

## Tinjauan Pustaka

### Kepuasan Kerja

Jex dan Britt (2008) dalam (Kaswan, n.d.) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai suatu objek atau peristiwa, dimana sikap tersebut mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai secara individu berbeda-beda. Menurut Hasibuan (2009:202) dalam (Sitinjak, 2018) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator, yaitu Tingkat Promosi, Besarnya Gaji, Hubungan karyawan.

### Beban Kerja

Menurut Meshkati dan Hariyati (2011) dalam (Safitri & Astutik, 2019) Beban Kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya tingkat beban yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Menurut Menpan dalam (Udriyah et al., 2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Rodahl dalam (Udriyah et al., 2017) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja dan faktor internal yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator, yaitu Waktu kerja, Target, Kondisi pekerjaan.

### Lingkungan Kerja

Robbins (1996:181) dalam (Sitinjak, 2018) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2011, hal. 86) dalam (Saripuddin, n.d.) bahwa Lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) dalam (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor

eksternal yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

(Kaswan, n.d.) Kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Yang dimaksud kondisi fisik yang menyenangkan dalam antara lain : a) Ventilasi yang baik, yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat bekerja. b) Penerangan yang cukup, penting dalam pencegahan kecelakaan. c) Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun sehingga menimbulkan rasa *estetika*. d) Lingkungan kerja yang bersih menimbulkan rasa senang berada ditempat kerja dalam waktu yang lama. e) Lingkungan kerja yang bebas polusi udara mempermudah pemeliharaan kesehatan karyawan.

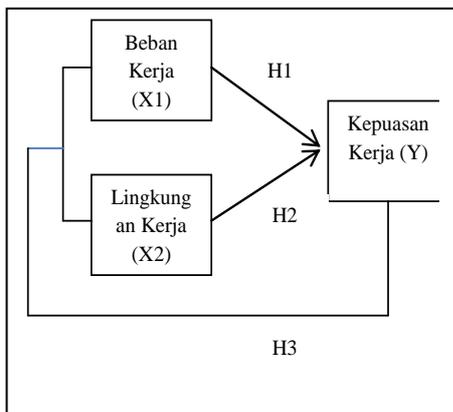
Dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator, yaitu Fasilitas tempat kerja, Hubungan dengan rekan, dan Keamanan.

**Covid-19**

*Coronavirus Disease* (Covid-19) yang disebabkan oleh virus *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2* (SARS-CoV-2). Kasus Covid-19 pertama kali ditemukan di Wuhan, China dan pertama kali dilaporkan di Indonesia pada 2 Maret 2020 dengan 2 kasus. Covid-19 adalah penyakit jenis baru yang telah menjadi pandemi.

**Kerangka Penelitian**

Untuk menunjukkan arah dalam penyusunan suatu penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat kerangka pemikiran. Dalam penelitian ini kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19
- H3 : Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19

**B. Metode Penelitian**

**1. Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja sebagai variabel Y. Variabel independen yang digunakan adalah beban kerja sebagai variabel X1 dan lingkungan kerja sebagai variabel X2.

**2. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah UMKM kuliner Kopi Merapi, Kopi Galia dan Nyegeerin.id yang berfokus pada kuliner minuman di wilayah Yogyakarta. Metode sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* dengan teknik *sampling jenuh*, yaitu penentuan sampel dengan seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

**3. Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuisisioner. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisisioner secara *online*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Skala *Likert* lima poin yaitu : Sangat Setuju (SS = 5), Setuju (S = 4), Netral (N = 3), Tidak Setuju (TS = 2), Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

Teknik analisis data menggunakan :

1. Uji Asumsi Klasik, dilakukan dengan :
  - a. Uji Normalitas  
Uji normalitas untuk menguji apakah nilai *residual* yang telah distandarisasi pada model *regresi* pendistribusi normal atau tidak. Uji normalitas tidak dilakukan per variabel tetapi hanya terhadap nilai *residual terstandarisasi* (Suliyanto, 2011) dalam (Iii & Penelitian, 2015).
  - b. Uji Multikolinearitas  
Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala *multikolinier* (Suliyanto, 2011) dalam (Iii & Penelitian, 2015).
  - c. Uji Heteroskedastisitas  
Uji *Heteroskedastisitas* berarti ada varian variabel pada regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. (Suliyanto, 2011) dalam (Iii & Penelitian, 2015)
2. Analisis Regresi Linear Berganda  
*Regresi linier* berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2,...Xn) (Yuliara, 2016). Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan *regresi* berganda, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Y = Kepuasan Kerja

a = Nilai Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi beban kerja

X<sub>1</sub> = Variabel beban kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = Variabel lingkungan kerja

e = error/residual

3. Pengujian Hipotesis

- a. Uji t (*Parsial*)

Uji t digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara individual (*parsial*) berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Hitung dengan Tabel dengan derajat signifikansi 0,05 (5%) (Iii & Penelitian, 2015).

- b. Uji F (*Simultan*)

Uji simultan digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan derajat signifikansi 0,05 (5%) (Iii & Penelitian, 2015).

### C. Hasil Dan Pembahasan Karakteristik Responden

Pada penelitian ini proses penyebaran kuisioner ditujukan kepada karyawan UMKM *cluster* kuliner di wilayah Yogyakarta. Kuisioner disebar melalui *google form*. Data terkumpul sebanyak 37 data responden yang dapat memberikan informasi dibutuhkan dalam penelitian.

1. Uji Regresi Linier Berganda  
 a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.442	3.391		3.374	.002
	Beban Kerja	.061	.119	.078	.515	.610
	Lingkungan Kerja	.443	.144	.468	3.071	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan *regresi linear* berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \quad (1)$$

$$Y = 11,442 + 0,061X_1 + 0,443X_2 \quad (2)$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = 11,442

b<sub>1</sub> = 0,061

b<sub>2</sub> = 0,443

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488	.238	.193	2.62589

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi Nilai R *Square* sebesar 0,238. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen Beban Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai 0,238 atau 23,8%, sedangkan 76,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

2. Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 9

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.326	2.468		7.831	.000
	Beban Kerja	.128	.130	.164	.982	.333
2	(Constant)	12.301	2.921		4.211	.000
	Lingkungan Kerja	.456	.140	.482	3.254	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan hasil uji t diatas diketahui variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) dengan nilai signifikansi 0,333 lebih besar dari 0,05 berarti variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap

Kepuasan Kerja. Sedangkan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 berarti Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

**b. Uji F**  
**Tabel 10**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.289	2	36.645	5.314	.010 <sup>b</sup>
	Residual	234.440	34	6.895		
	Total	307.730	36			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja						

Sumber : Data diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan data diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,010 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

**Pembahasan**

1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja  
Berdasarkan nilai statistik dari uji t, yaitu beban kerja dengan tingkat signifikansi 0,333 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di masa Pandemi Covid-19.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja  
Berdasarkan nilai statistik uji t, yaitu lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima. Lingkungan kerja harus diperhatikan dan ditingkatkan pada masa pandemi, karena mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja  
Berdasarkan nilai statistik uji F yaitu pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan secara simultan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja

(X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan Hasil uji F hasil ada variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dikatakan valid dengan nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi Nilai Adjusted R Square besarnya kontribusi variabel independen Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai 0,193 atau 19,3% sedangkan 80,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

**Kesimpulan**  
Berdasarkan hasil pengujian dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Variabel beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 dengan nilai 0,333.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di masa pandemi Covid-19 dengan nilai 0,003.
3. Variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di masa pandemi Covid-19 dengan tingkat signifikansi 0,010.

**D. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja

tidak mempengaruhi kepuasan kerja pada masa pandemi Covid-19. Hal yang perlu ditingkatkan dan diperhatikan adalah kondisi lingkungan kerja pada masa pandemi Covid-19 untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti karyawan sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan mengharapkan lingkungan kerja yang baik.

#### E. Referensi

- Iii, B. A. B., & Penelitian, M. (2015). *BAB III METODE PENELITIAN*. 46–54.
- Kaswan. (n.d.). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.  
<https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Saripuddin, J. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA MEDAN*.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Udriyah, Riyadi, & Utaminingtias, R. R. B. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bismis*, 18(3), 163–182.
- Wibowo, M. (2014). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Branijaya*, 16(1), 84891.
- Yuliana, I. M. (2016). *Regresi linier berganda*.