



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Perum Bulog Area Kanwil NTB

Ade Risbian Isnaeni¹, Siti Nurmayanti², Embun Suryani³

^{1,2,3}Universitas Mataram, Indonesia

E-mail: aderisbian1@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-08-12 Revised: 2023-09-15 Published: 2023-10-02	<p>This study aims to determine the effect of work environment and job satisfaction on happiness at work for employees of the National Logistics Agency in the NTB Regional Office with associative research using a quantitative approach starting from deductive thinking to deriving hypotheses, then conducting field tests, conclusions or hypotheses drawn based on empirical data. The population in this study were all employees of the National Logistics Agency in the West Nusa Tenggara Regional Office except for regional leaders, deputy leaders, heads of internal control units, heads of departments, totaling 35 employees using the census or saturated sampling method and data collection techniques using questionnaires. Interviews, and observations. The type of data in this study uses qualitative data which is quantified using primary and secondary data sources. Data processing in this study uses SEM - PLS (Structural Equation Modeling - Partial Least Square) with two measurement models, namely the outer model and the inner model. Based on the results of research work environment has a significant positive effect on happiness at work, job satisfaction has a significant positive effect on happiness at work.</p>
Keywords: <i>Work Environment;</i> <i>Job Satisfaction;</i> <i>Happiness at Work.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-08-12 Direvisi: 2023-09-15 Dipublikasi: 2023-10-02	<p>Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB dengan jenis penelitian asosiatif menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimulai dari berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan, kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB kecuali Pimpinan wilayah, Wakil Pimpinan, Kepala Satuan pengawas internal, Kepala bidang yang berjumlah 35 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh serta teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, dan observasi. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan sumber data primer dan skunder. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SEM - PLS (Structural Equation Modelling - Partial Least Square) dengan dua model pengukuran yaitu outer model dan inner model. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja.</p>
Kata kunci: <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Kebahagiaan di Tempat Kerja.</i>	

I. PENDAHULUAN

Dunia kerja merupakan tempat bagi sekelompok orang atau individu untuk melakukan aktivitas, baik dalam perusahaan maupun organisasi. Dalam organisasi individu yang bekerja disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). SDM juga diartikan sebagai karyawan, personel, pekerja, dan tenaga kerja serta potensi manusiawi sebagai penggerak dalam mewujudkan eksistensi suatu organisasi. Potensi adalah aset tak berwujud dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Saat ini pengelolaan sumber daya manusia sangat kompleks, sehingga diperlukan berbagai suprastruktur dan infrastruktur untuk mewujudkan dan membentuk SDM yang kompeten.

Sehingga perusahaan harus memperhatikan beberapa hal seperti kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan ketika berada di tempat kerja (Pryce & Jones, 2010). Perasaan tersebut muncul di saat karyawan mampu mengelola dan melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Menurut Argye & Hills (2002) kebahagiaan di tempat kerja dapat diukur dengan indikator: hidup merupakan anugerah, kewaspadaan mental, kehidupan yang menyenangkan, menemukan hal-hal indah, merasa puas, mengatur waktu dengan baik, tampil menarik, dan mempunyai kenangan indah. Selain indikator, terdapat faktor-faktor yang

mempengaruhi kebahagiaan karyawan di tempat kerja adalah hubungan positif dengan orang lain, prestasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan Kesehatan (Widyastuti, 2014). Penelitian ini fokus untuk dapat mengkaji dua faktor yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja memiliki indikator untuk mengatur tentang apa saja yang berada di lingkungan kerja yaitu: suhu udara, ruang gerak, suara bising, penerangan, hubungan antar karyawan, dan kemampuan kerja karyawan. Selain lingkungan kerja terdapat variabel kepuasan kerja yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Afandi (2018) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap baik atau buruk karyawan ketika melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kepuasan kerja memiliki indikator yang berperan sangat penting untuk mengetahui aspek-aspek yang membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. indikator kepuasan kerja yaitu; upah, promosi. Supervisi, benefit, contingent rewards (Yuwono, 2015).

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang logistik dan pangan adalah Perum BULOG dengan melakukan kegiatan operasional logistik, gudang, survei, pengendalian hama penyakit, pengangkutan, perdagangan komoditas pangan, dan operasional ritel. Sebagai kantor operasional Kanwil Bulog NTB menjadi pusat pelaksana yang memiliki kondisi dan suasana kerja yang lebih kompleks dibandingkan dengan kantor cabang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Perum BULOG area Kanwil NTB dan ketidak konsistenan penemuan terkait pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja mengakibatkan peneliti merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan Perum Bulog Area Kanwil NTB".

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang diawali dengan berpikir deduktif sehingga hipotesis dapat diturunkan untuk melakukan pengujian di lapangan, selanjutnya kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik

berdasarkan data empiris. Jenis penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif karena terdapat sebuah proses untuk mendapatkan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat mendapatkan keterangan tentang apa yang ingin diketahui (Margono, 1997:105).

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan ciri dan karakteristik tertentu yang telah diputuskan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari situ ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:80). Seluruh pegawai Bulog Kantor Wilayah Nusa Tenggara Barat ikut serta dalam penelitian ini, kecuali pimpinan, wakil pimpinan, direktur SPI, dan manager, dengan total 35 pegawai. Sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini karena populasinya relatif kecil dan semua anggota populasi dijadikan sampel.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan mengaplikasikan metode pengumpulan data sampling jenuh atau dikenal dengan sensus, sampling jenuh digunakan karena dalam penelitian ini semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal tersebut dilakukan karena jumlah populasi yang sedikit. (Sugiyono, 2016:85).

4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan strategi untuk memperoleh data yang diinginkan untuk menyelesaikan permasalahan dalam sebuah penelitian, alat pengumpulan data memiliki peran dalam menentukan kualitas penelitian sehingga teknik pengumpulan data harus sesuai dan dilakukan secara maksimal dan cermat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data angket, wawancara, dan observasi. Teknik angket menggunakan alat berupa kuesioner yang dilaksanakan dengan cara mengajukan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan kepada responden untuk dijawabnya dengan memilih skor angka (Sugiyono, 2016). Teknik wawancara menggunakan alat pengumpulan data menggunakan tap recorder untuk merekam wawancara dan buku untuk mencatat daftar pertanyaan serta jawaban narasumber. Dalam teknik observasi peneliti ikut berpartisipasi untuk melakukan aktivitas bersama objek pengamatannya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Konvergen

Convergent validity digunakan untuk melihat nilai korelasi antara item score/ component score dengan construct score. Reflektif item dinyatakan valid apabila nilai outer loading lebih dari 0,7. Validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE), dengan rule of thumb $AVE > 0,5$. Pengujian validitas konvergen tampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kebahagiaan Di Tempat Kerja (Y)	0.636
Kepuasan Kerja (X2)	0.615
Lingkungan Kerja (X1)	0.678

Sumber; Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa AVE (Average Variance Extract) masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah valid.

2. Discriminant Validity

Validitas diskriminan digunakan untuk mengetahui apakah indikator suatu variabel laten tertentu berbeda dengan indikator variabel laten lainnya. Dalam hal ini, indikator diharapkan mampu menjelaskan variabel laten. Validitas diskriminan dinilai dengan pengukuran cross-loading dengan konstruk. Disarankan agar nilai korelasi cross-load lebih besar dari korelasi dengan laten lainnya lenih dari 0,7. Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan, semua item melebihi 0,7 sehingga menunjukkan validitas.

3. Composite Reliability

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat diketahui melalui nilai reliabilitas variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika skor composite reliability di atas 0,7.

Tabel 2. Nilai Composite Reliability

	Composite Reliability
Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0.978
Kepuasan Kerja (X2)	0.922
Lingkungan Kerja (X1)	0.966

Sumber; Data Primer Diolah, 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel tersebut memenuhi composite reliability karena nilainya di atas nilai yang direkomendasikan yaitu 0,7 yang berarti semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas. Dari hasil pendeskripsian model eksternal dan penilaian validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas komposit, dapat disimpulkan bahwa item-item pengukuran variabel laten valid dan reliabel.

4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel, nilai R-Square dan signifikansi dari penelitian.

Tabel 3. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0.786	0.772

Sumber; Data Primer Diolah, 2023

Dari tabel ini dapat dilihat bahwa nilai R-Square lebih dari 0,67 maka dapat diartikan bahwa nilai pengaruh dari variabel terbilang tinggi dan untuk ini sendiri variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen terbilang kuat.

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur Path

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O-STDEV)	P Values	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2) → Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0.617	0.693	0.111	5.444	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X1) → Kebahagiaan di Tempat Kerja (Y)	0.316	0.311	0.125	2.560	0.010	Signifikan

Sumber; Data Primer Diolah, 2023

B. Pembahasan

Berdasarkan serangkaian kegiatan analisis data yang telah dilakukan maka dihasilkan data sebagai berikut:

1. Hasil analisis PLS-SEM menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja dan didapatkan arah hubungan positif. Hasil dari nilai koefisien (P values) sebesar 0,010 dengan signifikansi $\alpha = 0,050$ dan nilai statistik sebesar 2,560 Nilai P Values $< \alpha$ menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dikarenakan nilai dari P values lebih kecil dari pada nilai signifikansi α . Selain itu nilai dari t-statistik lebih besar dari pada nilai nilai 1,96 dengan demikian H_0 diterima. Artinya bahwa jika lingkungan kerja karyawan nyaman maka kebahagiaan karyawan di tempat kerja juga akan tinggi, begitupun sebaliknya ketika lingkungan kerja karyawan tidak nyaman

makan kebahagiaan karyawan di tempat kerja juga akan rendah.

2. Hasil analisis PLS-SEM menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja dan didapatkan arah hubungan positif. Hasil dari nilai koefisien (P values) sebesar 0,000 dengan signifikansi $\alpha = 0,050$ dan nilai statistik sebesar 5,444 Nilai P Values $< \alpha$ menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dikarenakan nilai dari P values lebih kecil dari pada nilai signifikansi α . Selain itu nilai dari t-statistik lebih besar dari pada nilai nilai 1,96 dengan demikian H_a diterima. tinggi maka kebahagiaan karyawan di tempat kerja juga akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya ketika kepuasan kerja karyawan rendah makan kebahagiaan karyawan di tempat kerja juga akan rendah

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan bukti bahwa:

1. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB. Artinya nyaman atau tidak nyaman lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB. Artinya tinggi atau rendahnya kepuasan kerja akan mempengaruhi tingkat kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB.

B. Saran

Adapun saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB. Penting untuk perusahaan untuk memperhatikan hal ini mengingat SDM merupakan tombak utama dalam organisasi yaitu salah satunya dengan cara

menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, kondusif, dan harmonis, selain itu penting juga untuk mempunyai ranah pengaduan khusus terkait dengan kepuasan kerja karyawan yang di wadahi oleh bagian dari Manajemen SDM perusahaan untuk melakukan evaluasi serta memberi penghargaan terhadap pekerjaan yang telah dicapai karyawan guna memberikan kepuasan yang cukup untuk karyawan.

2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel ini dan menambahkan variabel lain yang digabungkan dengan variabel ini, misalnya kombinasi variabel spiritualitas, beban kerja dan stres kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel mediasi untuk mempelajari kebahagiaan kerja. Oleh karena itu mengingat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen masih relatif kecil, maka penting untuk mengembangkan variabel penelitian lain untuk menguji tingkat kebahagiaan di tempat kerja pegawai Kanwil NTB di Perum Bulog. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mencakup penelitian lebih luas lagi karena penelitian ini hanya ditujukan untuk pegawai Kantor Wilayah NTB, maka disarankan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk Perum Bulog Kanwil NTB secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggraini, R. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Pt Pos Indonesia Pekanbaru. *PSYCHOPOLYTAN (Jurnal Psikologi)*,2(1),26145227.
- Ary Sigit Wijayanto. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Kebahagiaan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *JBMA*, IV(1), 42-56.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*,12(2),99.
<https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bestari, D., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan Antara Happiness at Work dengan Organizational Citizenship Behavior Pada

- Karyawan PT. Telkom Witel Semarang. In *Jurnal Empati* (Vol. 8, Issue 1).
- Dwi Sterida Mahani. (2020). *Beban Kerja Mental Dan Pendapatan Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Dosen Di Universitas Jember*. Digital Repository Universitas Jember.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (SE., M. M. Dr. Muslichah Erma W., Ed.; 1st ed.). Universitas Bhayangkara.
- Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLoS ONE*, 17(1 January). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*, Cetakan Pertama, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Naibaho, B., Simanjuntak, H., & Hasibuan, R. (2022). Analisis Kesalahan dalam Penulisan Kata Non-baku Menjadi Kata Baku dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia Kelas VIII SMP Negeri 1 Lintong Nihuta. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 3927-3934. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.1024>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández Guerrero, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3),149–159. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>