

Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong

A T Agustina^{1*}, Syarif Ali², Y N Supriadi³, Suryani Maryam⁴
Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
Email : annisa.tri@upnvj.ac.id^{*1}, syarif.ali@upnvj.ac.id², yudi.ns@upnvj.ac.id³,
suryanimaryam@upnvj.ac.id⁴

ABSTRAK

Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Total populasi berjumlah 43 dan sampel yang digunakan yaitu 43 karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong. Teknik analisis data menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan (1) kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (4) kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kelelahan Kerja, Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

This research is a quantitative research with the aim of knowing the effect of burnout, work-life balance, work environment on job satisfaction. The total population is 43 and the sample is 43 operator employees of SPBU Pertamina 34-15312 Serpong. The analysis technique use quantitative data analysis using Partial Least Square (PLS). The result of this study indicate (1) burnout has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, (4) burnout, work-life balance, work environment simultaneously have a positive effect on job satisfaction.

Keywords: Burnout, Job Satisfaction, Worklife Balance, Work Environment.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis hilir bahan bakar minyak di Indonesia ramai oleh beberapa perusahaan besar, yaitu Pertamina, Shell, dan yang terbaru adalah Vivo. Dengan semakin banyak perusahaan sejenis, maka kondisi persaingan bisnis akan semakin kompetitif. Agar perkembangan bisnis ke depannya tidak terancam, maka perusahaan atau organisasi diharapkan mampu terus beradaptasi dengan

perkembangan inovasi dengan cepat dan maksimal. Dalam meningkatkan pelayanan dan kualitasnya sudah menjadi sebuah keharusan perusahaan atau organisasi untuk dapat memanfaatkan perkembangan inovasi teknologi digital agar mampu bersaing menghadapi tantangan bisnis. Namun menyiapkan sumber daya manusia yang unggul lebih penting dari kemajuan teknologi

sehingga perusahaan lebih siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Salah satu komponen perusahaan atau organisasi yang bertugas untuk menjalankan fungsi manajemen secara efektif yaitu sumber daya manusia. Sehingga, sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan perusahaan untuk terus bertahan dan bersaing. Untuk menjaga kualitas sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan puas karyawan yang mempengaruhi emosional dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan (Qomariah, 2020: 56). Tentunya ketika seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya, mereka memiliki ekspektasi atau harapan hasil dari pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dalam pekerjaannya akan mengerahkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya untuk mengembangkan perusahaan, sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan membuat semangat kerja karyawan menurun yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari perusahaan.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Pertamina adalah Lembaga penyalur, tempat dimana kendaraan motor atau mobil mendapatkan bahan bakar dari perusahaan stasiun pertamina. Sumber daya manusia memiliki peranan penting pada usaha ini dalam pelayanannya untuk melakukan pengisian bahan bakar kepada konsumen. Semua kegiatan tersebut tentunya perlu memiliki sumber daya yang memadai. Melalui karyawan khususnya bagian operator bahan bakar, persepsi kinerja perusahaan akan terbentuk, karena posisi operator bahan bakar adalah penggerak pekerjaan yang secara langsung berhubungan dengan pelanggan. Sehingga kinerja operator perlu diperhatikan dan mendapat penanganan yang serius agar kinerja mereka tetap optimal. Agar kinerja,

dedikasi, dan kedisiplinan yang dimiliki karyawan tinggi maka penting untuk menciptakan kepuasan kerja (Yasa & Dewi, 2018).

Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kelelahan kerja (*burnout*). Kelelahan kerja (*burnout*) adalah keadaan dimana karyawan merasakan kelelahan yang dapat berupa kelelahan fisik, emosional dan mental (Costa dan Pinto, 2017: 4). Kelelahan tersebut adalah akibat dari proses keterlibatan yang panjang yang dialami karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kelelahan emosional dapat menimbulkan turunnya pencapaian kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007: 193).

Kemudian menurut (Rani et al., 2022) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain yaitu keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keadaan pencapaian karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupannya. Perusahaan perlu mengaplikasikan keseimbangan kehidupan kerja dalam proses peningkatan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut (Enny, 2019) lingkungan kerja yaitu keadaan disekitar karyawan dalam tempat kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Jika lingkungan kerja tidak baik akan menghambat karyawannya saat menjalankan pekerjaan yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan manajer, beliau mengatakan belum pernah dilakukan penelitian terkait kepuasan kerja pada karyawannya. Sehingga dilakukan pra-survey ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan khususnya bagian operator belum optimal, dikarenakan masih ada karyawan yang merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Karyawan mengaku mengalami kelelahan dikarenakan tidak memiliki jam istirahat dan merasa jenuh oleh aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang. Selain itu, karyawan mengaku sulit untuk merubah

jadwal libur dan mengganti jadwal *shift* kerja dengan rekan kerja dan mengaku kurang memiliki komunikasi yang baik satu sama lain.

Berdasarkan latar belakang tersebut dihasilkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada SPBU Pertamina 34-15312 Serpong? dan apakah terdapat pengaruh kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada SPBU Pertamina 34-15312 Serpong?.

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada SPBU Pertamina 34-15312 Serpong dan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada SPBU Pertamina 34-15312 Serpong.

LANDASAN TEORI

1. Kepuasan Kerja

Menurut (Agustini, 2020: 57) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dalam melakukan pekerjaannya baik rasa senang maupun tidak senang. Seseorang bisa merasakan puas dan tidak puas terhadap hasil pekerjaan mereka (Maryatmi, 2019: 25).

Menurut Robbins et al., (2017: 52) kepuasan kerja yaitu rasa positif karyawan terkait pekerjaan yang telah dikerjakan dan mencapai hasil yang sesuai, sehingga dapat memperoleh feedback sebanding dari perusahaan. Karyawan menunjukkan sikap positif dan semangat ketika memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan, karyawan bertingkah laku negatif yang dapat menimbulkan frustrasi ketika tidak memperoleh kepuasan kerja (Dewi, 2019).

Kepuasan kerja adalah elemen krusial dalam sebuah perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, atau produktif. Karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik (Indrasari, 2017). Namun, jika kepuasan kerja karyawan menurun dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

2. Kelelahan Kerja

Menurut (Costa dan Pinto, 2017) kelelahan kerja adalah kondisi yang melibatkan gejala fisik dan mental yang merugikan, yang dapat menyebabkan perasaan frustrasi dalam hubungan individu terhadap pekerjaan. (Dessler, 2018) menyatakan bahwa kelelahan kerja merupakan berkurangnya sumber daya secara fisik dan psikis secara total ditimbulkan oleh upaya yang berlebihan dengan tugas atau kesibukan yang tidak realistis.

Kelelahan kerja pada umumnya terjadi akibat melakukan pekerjaan yang terlalu intens, berkomitmen tinggi, bekerja terlalu lama dan mengesampingkan kebutuhan serta keinginan individu sebagai hal yang sudah tidak diprioritaskan lagi. Keadaan ini, berasal dari diri sendiri, klien dan atasan yang menyebabkan individu merasakan tekanan untuk memberikan lebih banyak hasil kerja dan dapat melahirkan rasa bersalah dan dapat memicu individu untuk mengeluarkan energi yang lebih besar (Arkanudin dan Rupita, 2021).

3. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran yang potensial dalam mendorong produktivitas dan meretensi karyawan (Malik, 2019). Keseimbangan kehidupan kerja dapat menarik dan mempertahankan kinerja karyawan. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja bisa dikatakan sangat berpengaruh didalam perusahaan.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan Kebijakan sosial (dan kerangka hukum yang dihasilkannya) yang berkaitan dengan konteks politik dan ekonomi yang luas dengan kebijakan untuk diimplementasikan (Arenofsky, 2017: 51). Seorang karyawan akan membutuhkan keseimbangan kehidupan kerja sebab tuntutan pekerjaan yang lebih besar dibandingkan kehidupan pribadi dapat memunculkan konflik (Noviarini et al., 2021).

4. Lingkungan Kerja

Karyawan akan memiliki motivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaannya jika mereka bekerja dalam lingkungan kerja mendukung. Lingkungan kerja yang dimaksud merupakan keadaan disekitar karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Afandi, 2016). Menurut (Juniarti et al., 2021) perilaku karyawan dipengaruhi oleh serangkaian keadaan disekitar tempat kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan situasi disekeliling tempat kerja, berupa hubungan antar rekan kerja, ruangan, *layout*, dan fasilitas (Kasmir, 2017). Karyawan menginginkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman agar hasil pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan optimal (Mahawati, 2021). Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Karyawan memiliki semangat dalam bekerja untuk mendapatkan hasil maksimal. Hasil maksimal merupakan hal yang dapat mewujudkan harapan karyawan dalam mencapai kepuasan kerja dari lingkungan kerjanya (Enny, 2019).

METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu keperluan operasional untuk mengukur suatu variabel dengan memberi arti ataupun definisi suatu kegiatan (Silalahi, 2018: 190). Dengan adanya definisi operasional maka dapat mempermudah komunikasi antar penelitian. Berikut ini merupakan definisi terkait variable

independen dan variable dependen secara operasional.

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen digunakan untuk merujuk pada variabel yang sedang diukur. Kepuasan kerja merupakan variabel endogen penelitian ini. Kepuasan kerja dalam penelitian dengan skor penilaian dari jawaban responden melalui instrumen pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

b. Variabel Independen (X)

Variabel independent dikatakan sebagai variabel bebas, yaitu variabel yang memberikan pengaruh pada variabel dependen (terikat). Ada 3 (tiga) variabel eksogen yang diteliti, yaitu:

1. Kelelahan Kerja (X1)

Kelelahan kerja dalam penelitian dengan skor penilaian dari jawaban responden melalui indikator kelelahan fisik, kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi

2. Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

Keseimbangan kehidupan kerja dalam penelitian dengan skor penilaian dari jawaban responden melalui indikator *Work Interference With Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference With Work* (PLIW) dan *Work/Personal Life Enhancement* (WPLE).

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja dalam penelitian dengan skor penilaian dari jawaban responden melalui indikator keamanan, fasilitas, hubungan dengan rekan kerja, hubungan karyawan dengan atasan dan kerjasama antar sesama karyawan.

2. Pengukuran Variabel

Untuk mendapatkan sebuah data akurat pada penelitian kuantitatif memerlukan suatu instrument dengan adanya skala pengukuran. Variable dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator setiap variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut (Riyanto, 2020) populasi adalah “keseluruhan subjek dan/atau objek yang nantinya menjadi sasaran sebuah penelitian”. Populasi penelitian ini yaitu karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan yaitu berjumlah 43 orang.

b. Sampel

Menurut (Riyanto, 2020) sampel penelitian merupakan kumpulan karakteristik yang serupa dengan populasi sebagai gambaran umum sehingga dapat digunakan sebagai sampel perwakilan populasi yang sedang diteliti.

Sampel yang digunakan berjumlah 43 karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan. Ketika populasinya lebih kecil dari 100, maka semuanya dijadikan sampel, menurut Arikunto dalam (Ptriana, 2022).

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Jenis Data

Data kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Data ini dapat bersumber dari observasi langsung, penyebaran kuesioner, dan data yang diolah menggunakan analisis statistik.

b. Sumber Data

Sumber data penelitian ini didapatkan peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap 43 orang responden yang merupakan karyawan operator di SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan yang akan membahas pendapat mereka mengenai kepuasan

kerja, kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja. Kuesioner berisi kurang lebih 34 pertanyaan itu nantinya akan memiliki hasil apakah variable-variabel bebas tersebut memiliki efek signifikan ataupun tidak terhadap variable terikat yaitu kepuasan kerja.

c. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dari karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan dengan cara mengirimkan kuesioner melalui link Google Forms. Kuesioner tersebut berisi pernyataan yang berhubungan dengan variabel kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan yang diukur melalui skala *likert*.

5. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

a. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2016) statistik deskriptif, statistik yang diaplikasikan mengulas data melalui menjelaskan atau menelaah data yang ada tanpa menghasilkan simpulan secara umum. Terdapat teknik skoring yang akan digunakan pada penelitian ini terdiri dari peringkat jawaban 1 sampai dengan 5.

b. Analisis Inferensial

SmartPLS merupakan perangkat lunak yang digunakan dalam menguji inferensial dengan dua tahap yaitu dengan outer model dan inner model. Pengujian *outer model* ini terdiri atas Validitas Konvergensi, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas Komposit. *Inner Model* dapat dilakukan menggunakan *R Square* (R²).

c. Uji t

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan tingkat pada signifikansi 0,05 dengan tingkat signifikansi t hitung apabila nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 diterima &

Ho ditolak, dinyatakan signifikan, namun apabila nilai signifikansi $t > 0,05$ maka Ha ditolak, Ho diterima, dinyatakan tidak signifikan.

d. Uji f

Uji Koefisien Simultan (Uji F) merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersamaan (simultan) dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F-tabel terhadap F-hitung. Apabila F-hitung $>$ F-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya ada pengaruh signifikan secara bersamaan antar variabel independent terhadap variabel dependen. Apabila F-hitung $<$ F-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan secara bersamaan antar variabel independent terhadap variabel dependen.

KP.6	1	5	1	18	18	43	35,2
KP.7	4	2	3	25	9	43	32,4
KP.8	4	1	4	17	17	43	34,2
KP.9	1	4	3	20	15	43	34,6
KP.10	2	4	2	18	17	43	34,6
Rata-Rata Total Indeks							33,7

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 2, secara keseluruhan rata-rata total nilai indeks pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 33,7 yang menunjukkan bahwa nilai indeks tersebut tinggi. Berdasarkan interpretasi *threebox method* pada tabel 1, nilai tersebut berada pada kategori tinggi dimana range kategori tinggi yaitu berkisar 31,56 – 43,03. Dapat dikatakan bahwa indikator kepuasan kerja memiliki dampak yang cukup tinggi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong.

b. Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Kelelahan Kerja (X1)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data Deskriptif

Tabel 1. Interpretasi Nilai Indeks Responden

Nilai Indeks	Interpretasi
8,6 - 20,07	Rendah
20,08 - 31,55	Sedang
31,56 – 43,03	Tinggi

Sumber: data diolah

a. Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 2. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

KP	STS	TS	RG	S	SS	Jumlah	Indeks
KP.1	2	3	1	30	7	43	33,2
KP.2	3	3	2	24	11	43	33,2
KP.3	2	3	5	21	12	43	33,4
KP.4	2	4	4	21	12	43	33,2
KP.5	4	1	4	21	13	43	33,4

Tabel 3. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kelelahan Kerja (X1)

KK	STS	TS	RG	S	SS	Jumlah	Indeks
KK.1	2	3	1	30	7	43	33,2
KK.2	3	3	2	25	10	43	33
KK.3	2	3	5	21	12	43	33,4
KK.4	3	3	5	26	6	43	31,6
KK.5	1	5	5	11	21	43	35
KK.6	2	4	0	28	9	43	33,4
KK.7	4	1	5	17	16	43	33,8
KK.8	2	4	2	20	15	43	34,2
Rata-Rata Total Indeks							33,4

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 3, secara keseluruhan rata-rata total nilai indeks pada variabel kelelahan kerja yaitu sebesar 33,4 yang menunjukkan bahwa nilai indeks tersebut tinggi. Berdasarkan interpretasi *threebox method* pada tabel 1, nilai tersebut berada pada kategori tinggi dimana range kategori tinggi yaitu berkisar 31,56 – 43,03. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator kelelahan

kerja memiliki dampak yang cukup tinggi terhadap variabel kelelahan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong.

c. Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

Tabel 4. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

KKK	ST S	T S	R G	S	S S	Jumlah	Indeks
KKK.1	2	3	2	2	8	43	33,2
KKK.2	3	3	4	1	1	43	33,4
KKK.3	1	5	5	1	1	43	33,6
KKK.4	2	3	5	2	1	43	33,2
KKK.5	2	2	5	2	1	43	34
KKK.6	1	5	1	1	1	43	35,2
Rata-Rata Total Indeks							33,7

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4, secara keseluruhan rata-rata total nilai indeks pada variabel keseimbangan kehidupan kerja yaitu sebesar 33,7 yang menunjukkan bahwa nilai indeks tersebut tinggi. Berdasarkan interpretasi *threebox method* pada tabel 1, nilai tersebut berada pada kategori tinggi dimana range kategori tinggi yaitu berkisar 31,56 – 43,03. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang cukup tinggi terhadap variabel keseimbangan kehidupan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong.

d. Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 5. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X3)

LK	STS	TS	RG	S	SS	Jumlah	Indeks
LK.1	2	4	0	27	10	43	33,6

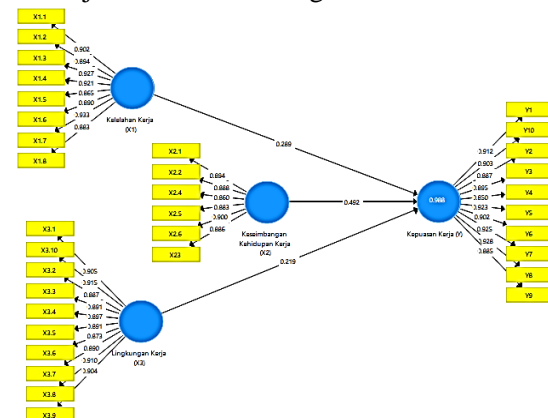
LK.2	1	4	4	24	10	43	33,4
LK.3	1	5	6	17	14	43	36,8
LK.4	3	3	3	24	10	43	32,8
LK.5	3	3	4	25	8	43	32,2
LK.6	2	4	4	16	17	43	34,2
LK.7	1	5	6	18	13	43	33,2
LK.8	2	3	1	31	6	43	33
LK.9	3	3	2	24	11	43	33,2
LK.10	2	3	5	20	13	43	33,6
Rata-Rata Total Indeks							33,6

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 5, secara keseluruhan rata-rata total nilai indeks pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 33,6 yang menunjukkan bahwa nilai indeks tersebut tinggi. Berdasarkan interpretasi *threebox method* pada tabel 1, nilai tersebut berada pada kategori tinggi dimana range kategori tinggi yaitu berkisar 31,56 – 43,03. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup tinggi terhadap variabel lingkungan kerja karyawan operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong.

2. Analisis Data Inferensial

a. Uji Validitas Konvergen



Gambar 1. Path Model

Berdasarkan gambar 1, tiap instrumen pada indikator kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat dikatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70 yang artinya penelitian ini telah memenuhi syarat sesuai dengan pernyataan (Setiawan,

2020) bahwa secara konvensional dalam analisis faktor, nilai *loading factor* yang melebihi 0,70 dianggap memiliki tingkat validitas yang tinggi.

b. Uji Validitas Diskriminan

Tabel 6. *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kelelahan Kerja	0,814
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,784
Lingkungan Kerja	0,803
Kepuasan Kerja	0,812

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 6, nilai AVE dari variabel Kelelahan Kerja (X1) sebesar 0,814, Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) sebesar 0,784, Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,803, dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,812. Dapat disimpulkan uji validitas melalui nilai AVE dapat dikatakan valid karena memiliki nilai AVE lebih dari 0,50.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 7. *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kelelahan Kerja	0,972
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,956
Lingkungan Kerja	0,976
Kepuasan Kerja	0,977

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 7, nilai *composite reliability* pada variabel kelelahan kerja sebesar 0,972, keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,956, lingkungan kerja sebesar 0,976, dan kepuasan kerja sebesar 0,977. (Ghozali, 2018) mengatakan bahwa suatu konstruk dapat dikatakan reliabel apabila *composite reliability* lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas yang dapat dikatakan baik, sehingga seluruh pernyataan memiliki sifat yang relevan dan bisa diterima. Uji reliabilitas akan sangat baik dan kuat

apabila ditambah dengan hasil *cronbach's alpha*.

Tabel 8. *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kelelahan Kerja	0,967
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,945
Lingkungan Kerja	0,973
Kepuasan Kerja	0,974

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 8, nilai *cronbach's alpha* dalam penelitian ini pada variabel kelelahan kerja sebesar 0,967, variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,945 sebagai nilai *cronbach's alpha* terendah, variabel lingkungan kerja sebesar 0,973, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,974 sebagai nilai *cronbach's alpha* tertinggi. Dapat dikatakan setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, variabel tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi untuk setiap konstruknya. Jadi, seluruh pernyataan dapat diterima karena memiliki sifat yang relevan.

d. Uji R-Square

Tabel 9. *Tabel R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,988	0,987

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Hasil *R-Square* sebesar 0,67 dapat dikatakan model kuat, 0,33 dapat dikatakan model berkekuatan sedang, dan 0,19 dapat dikatakan model lemah (Ghozali, 2021). Berdasarkan tabel 9, hasil output dari Smart-PLS 3.0 menghasilkan nilai *R-Square* dan *R-Square Adjusted*. Output tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,987 atau 98,7% sementara itu sisa 1,3% pengaruhnya terdapat dari faktor lain yang mungkin terjadi. Sehingga model ini dapat dikatakan kuat.

e. Uji t

Tabel 10. Uji Statistik T

	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
X1 -> Y	0,289	2.193	0,029
X2 -> Y	0,492	4,438	0,000
X3 -> Y	0,219	2,948	0,003

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

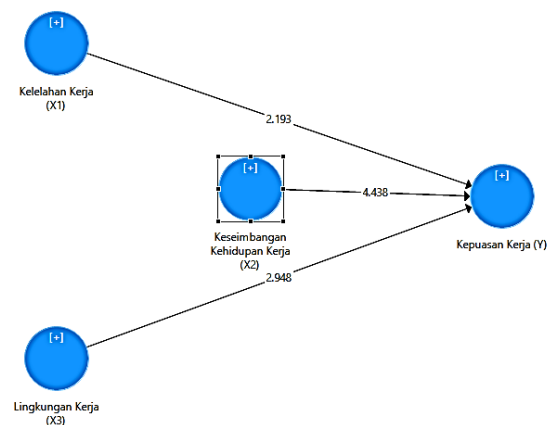
Dalam penelitian ini, nilai t tabel yang diangkat yaitu 2,021 yang didapatkan dari rumus $df = n - k$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel, sehingga $df = 43 - 3 = 40$ kemudian hasil tersebut dihubungkan dengan derajat kesalahan 5% atau 0,05.

Pada tabel 10, hasil yang diperoleh pada variabel Kelelahan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki hasil hubungan yang positif yang dapat dilihat melalui nilai *original sampel* sebesar 0,289. Dan hasil uji t statistik, menunjukkan bahwa nilai Thitung 2,193 > Ttabel 2,021 yang berarti variabel kelelahan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, selanjutnya hasil dari nilai signifikan dalam *P Value* menunjukkan sebesar 0,029 < 0,05 jadi dapat diambil kesimpulan secara positif dan signifikan variabel kelelahan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan demikian **Hipotesis 1 (H1) diterima**.

Hasil yang diperoleh pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada tabel 10 yaitu ada hasil hubungan yang positif yang dapat dilihat melalui nilai *original sampel* sebesar 0,492. Dan hasil uji t statistik, menunjukkan bahwa thitung 4,438 > ttabel 2,021 yang artinya variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, selanjutnya hasil dari nilai signifikan dalam *P Value* menunjukkan sebesar 0,000 < 0,05 jadi dapat dikatakan secara positif dan signifikan

variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, **dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H2) diterima**.

Hasil yang diperoleh pada variable Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada tabel 28 yaitu ada hasil hubungan yang positif yang dapat dilihat melalui nilai *original sampel* sebesar 0,219. Dan hasil uji t statistik, menunjukkan bahwa thitung 2,948 > ttabel 2,021 artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, selanjutnya hasil nilai signifikan dalam *P Value* menunjukkan sebesar 0,003 < 0,05 jadi dapat dikatakan secara positif dan signifikan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, **dengan demikian Hipotesis 3 (H3) diterima**.



Gambar 2. Inner Model

f. Uji f

Nilai *R Square* yang diketahui dari pengujian sebelumnya adalah sebesar 0,987 atau 98.7%, dengan k = 3, sampel (n) = 43, dan tingkat kepercayaan 0.05 atau 5%. Diperoleh F hitung melalui rumus berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{1 - R^2 / (n - k - 1)}$$

$$F = \frac{0,987 / 3}{1 - 0,987 / (43 - 3 - 1)}$$

$$F = \frac{0,329}{0,013 / 39}$$

$$F = \frac{0,329}{0,0003} = 1.096$$

Dari perhitungan Uji F menggunakan rumus manual di atas, didapatkan nilai F

hitung sebesar 1.096. Kemudian nilai F tabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 3,23 yang didapatkan dari rumus $DF1 = k - 1$ dan $DF2 = n - k - 1$, dimana k merupakan jumlah dari variabel independen dan n merupakan suatu jumlah sampel sehingga $DF1 (3 - 1 = 2)$ dan $DF2 (43 - 3 - 1 = 39)$, dengan nilai f tabel pada signifikan 5%. Maka $F_{hitung} 1.096 > F_{tabel} 3,23$. Maka dapat diartikan bahwa variabel Kelelahan Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh dengan simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y), sehingga disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (H4) dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Pada variabel kelelahan kerja, dapat diketahui dan dibuktikan terdapat pengaruh kelelahan kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan. Hal tersebut sama dengan data yang ditemukan dimana responden terkadang merasa jenuh dengan pekerjaan yang berulang-ulang namun ketika merasa jenuh mayoritas responden merasa tidak perlu menjauh dari lingkungan pekerjaan, motivasi kerja karyawan juga tetap meningkat karena mayoritas karyawan berada pada rentang usia 20-30 tahun, yang sering kali memiliki semangat kerja yang tinggi.

Pada variabel keseimbangan kehidupan kerja, dapat diketahui dan dibuktikan terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan. Hal tersebut sama dengan data yang ditemukan dimana responden merasa kehidupan pribadi kurang berjalan seperti biasa saat sedang bekerja dikarenakan tidak adanya jam istirahat sampai pergantian *shift* sehingga responden merasa kehidupan pribadi dan pekerjaannya kurang berjalan efektif akan tetapi mayoritas responden cukup merasa puas dengan kehidupan dan pekerjaan yang dijalannya saat ini.

Kemudian variabel lingkungan kerja, dapat diketahui dan dibuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong Tangerang Selatan. Hal tersebut sama dengan data yang ditemukan dimana mayoritas responden mendapatkan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan mereka. Karyawan mendapatkan fasilitas yang dapat mendukung mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, hanya saja fasilitas ruangan untuk karyawan hanya dipakai untuk menyimpan barang pribadi karyawan saja sehingga antar sesama karyawan memiliki komunikasi yang kurang baik dikarenakan tidak adanya waktu dan ruang khusus antar rekan kerja untuk berkumpul. Meskipun terdapat kurangnya komunikasi yang baik antar rekan kerja, namun karyawan tetap berusaha untuk bekerja sama secara kooperatif guna menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil pengujian, terbukti bahwa variabel kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika ketiga variabel tersebut dikelola dengan baik, mereka dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka.

2. Saran

Saran dari penulis pada perusahaan berkaitan dengan kelelahan kerja yaitu agar atasan memperhatikan tingkat kejenuhan karyawan agar tidak meningkat menjadi kelelahan kerja yang dapat berdampak negative dan sehingga motivasi dan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat dipertahankan dengan memberikan jam istirahat yang terjadwalkan disetiap *shift* kerja, memberikan kesempatan mengambil cuti kepada karyawan.

Saran penulis berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja yaitu agar perusahaan dapat memperhatikan kebijakan dalam hal memberikan waktu kepada karyawan untuk melakukan aktivitas pribadi

dengan memberikan jam kerja yang fleksibel kepada karyawan untuk melakukan ibadah, makan siang, dan aktivitas diluar pekerjaan lainnya. Perusahaan juga diharapkan dapat memberikan fleksibilitas jadwal kerja agar karyawan dapat mengganti jadwal shift kerja dengan rekan kerja ketika ada acara penting.

Berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu agar perusahaan dapat mempertahankan kelayakan fasilitas yang memadai dalam menunjang pekerjaan karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan melakukan kegiatan perawatan dan pemeliharaan peralatan secara berkala sehingga keadaan peralatan dapat dikontrol secara berkala. Perusahaan juga diharapkan mampu mendorong setiap karyawannya untuk berkomunikasi secara efektif, terutama dalam hal pekerjaan. Diharapkan perusahaan dapat mengadakan kegiatan yang memungkinkan karyawan untuk berkumpul bersama, dengan tujuan memperkuat komunikasi dan mempererat hubungan antar-karyawan agar semakin akrab.

3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini fokus pada variabel kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja. Sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel lain guna mengkaji secara komprehensif faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk menyempurnakan penelitian dan memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Deepublish.
- Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina, Ed.). UISU Press.

- Ariska Puspita Rani, E., Budiharjo, A., & Din Jannah, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Primatexco Indonesia. In *Seminar Nasional Hasil Riset*.
- Costa, B. R. C. , & Pinto, I. C. J. F. (2017). *Stress, Burnout and Coping in Health Professionals: A Literature Review*. <http://www.imedpub.com><http://www.imedpub.com/psychology-and-brain-studies/>
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management*. Florida International University.
- Dewi, D. P. dan H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (10th ed.).
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Mahawati, E. , Y. I. , F. R. , R. P. P. , F. T. , S. A. P. , B. S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Malik, A. (2019). *Strategic Human Resource Management and Employment Relations An International Perspective*.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Maryatmi, A. S. (2019). *Well-Being Di Dunia Kerja: Vol. Vol. 7 No.1*.
- Meithiana Indrasari. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Noviarini, C., Suharno, T., & Muttaqiyathun, A. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19.

- P triana, D. , & J. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alfa Scorpii.*
- Qomariah, N. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris).* Pustaka Abadi.
<https://www.researchgate.net/publication/356291163>
- Raihan. (2017). *Metodelogi Penelitian.* Universitas Islam Jakarta.
- Riyanto, S. , & H. A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen.* Deepublish.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed., Vol. 1). Salemba Empat.
- Setiawan, M. S. (2020). *Tutorial Analisa Parsial Model Persamaan Struktural Dengan Software SMART-PLS Versi 3. 6.*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta Bandung.
- Tri Juniarti, A., Bayu Indra Setia, M., Helmi Nofrizal Fahmi, M., & Penerbit Pena Persada, S. C. (2021). *LINGKUNGAN ORGANISASI DAN ETOS KERJA DALAM MSDM.*
- Yasa, I. G. R. , & Dewi, A. A. S. K. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Medias.* *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.*
<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>