

Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja ASN Jabatan Pelaksana pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat

Leli Marwatu Rosyidah¹, R.M Juddy Prabowo²

¹ Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia, Cimahi, lelimawatu_polban@mn.unjani.ac.id

² Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia, Cimahi, yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id

* lelimawatu_polban@mn.unjani.ac.id

Info Artikel	ABSTRACT
Kata Kunci Beban Kerja Fasilitas Kerja Kepuasan Kerja	<i>The State Civil Apparatus (ASN) in implementing positions have an important role in supporting the performance of public sector organizations, so their job satisfaction becomes an important aspect. There is a phenomenon of job dissatisfaction indicated by data on work tardiness of ASN in implementing positions at the Office of Industry and Trade of West Java Province. Job satisfaction is formed by various factors and this study was conducted to examine the effect of workload and work facilities on job satisfaction. A quantitative approach was used with a census technique involving 61 ASN in implementing positions. Data were collected through a semantic differential scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression and the coefficient of determination. The results show that workload and work facilities have a positive effect on job satisfaction both partially and simultaneously. Thus, the more appropriate the workload and the better the work facilities contribute to the improvement of job satisfaction.</i>
Data Artikel Diterima 2026-03-07 Direvisi 2026-03-13 Dipublikasi 2026-03-30	

ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) jabatan pelaksana memiliki peranan penting dalam mendukung kinerja organisasi sektor publik, sehingga kepuasan kerja mereka menjadi aspek penting. Terdapat fenomena ketidakpuasan kerja yang diindikasikan oleh data keterlambatan kerja ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat. Kepuasan kerja terbentuk dari berbagai faktor dan penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan teknik sensus pada 61 ASN jabatan pelaksana. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala *semantic differential* dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta koefisien determinasi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, semakin sesuai beban kerja serta semakin baik fasilitas kerja berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

I. PENDAHULUAN

Jawa Barat menjadi salah satu Provinsi dengan pusat kegiatan industri serta perdagangan terbesar di Indonesia dan tercatat secara nasional sebagai provinsi dengan nilai ekspor tertinggi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) kumulatif tahun 2024, Jawa Barat kembali menempati peringkat pertama secara nasional dengan nilai ekspor mencapai US\$ 37,87 miliar. Sejalan dengan hal tersebut, sektor industri pengolahan dan perdagangan juga menjadi kontributor utama terhadap PDRB Provinsi Jawa Barat. Tingginya aktivitas industri dan perdagangan tersebut menuntut peran aktif pemerintah daerah untuk memastikan iklim usaha tetap kondusif dan target pertumbuhan ekonomi daerah dapat terealisasi secara berkelanjutan.

Sebagai perangkat daerah yang melaksanakan persoalan pemerintahan di ranah industri dan perdagangan, Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Jawa Barat memiliki peranan penting dalam mengimplementasikan kebijakan pemerintah daerah. Kinerja fungsi tersebut bergantung pada kualitas SDM yang menjalankan tugas administratif, teknis, dan pelayanan secara langsung. Dengan demikian, kondisi kenyamanan serta kesejahteraan kerja pegawai menjadi bagian penting dalam pengelolaan organisasi. Salah satu indikator yang dapat mencerminkan kondisi tersebut adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki implikasi penting bagi sikap dan perilaku pegawai. Dalam Mangkunegara (2021) kepuasan kerja berkaitan dengan variabel tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, data mengenai ketidakhadiran (keterlambatan) dapat menjadi salah satu indikasi awal kondisi kepuasan kerja pegawai di suatu organisasi. Berdasarkan data keterlambatan dari bagian kepegawaian pada periode Januari-Oktober 2025 di Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat, tercatat bahwa sebagian besar pegawai pernah mengalami keterlambatan kehadiran kerja yang tercermin pada tabel berikut:

Tabel 1
Data Keterlambatan Pegawai Selama Periode Januari-Oktober 2025

JABATAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH PEGAWAI YANG TERLAMBAT	RATA-RATA KETERLAMBATAN (MENIT)
Pelaksana	77	42	2126
Fungsional	68	59	1679
Struktural	8	2	3410
Total	153	103	7214

Sumber: Arsip Data Bagian Kepegawaian, Diolah Kembali, 2025.

Sebagaimana tertera pada Tabel 1 di atas, keterlambatan terjadi pada sebagian besar pegawai di berbagai kelompok jabatan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan awal yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Sehingga relevan untuk mengkaji lebih lanjut terkait faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Sejumlah penelitian menjelaskan bahwa rendahnya suatu kepuasan kerja sering muncul ketika pegawai mengalami ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kondisi kerja yang dihadapi. Inegbedion et al. (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap keseimbangan pekerjaan yang dijalankan, disaat kondisi kerja tidak seimbang maka cenderung menurunkan kepuasan kerja. Dalam konteks tersebut, beban kerja berperan sebagai faktor yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, terutama ketika hal tersebut tidak dikelola secara proporsional.

Berdasarkan temuan pra survei yang dilakukan melalui wawancara dengan beberapa ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat, diperoleh gambaran bahwa kepuasan kerja pegawai masih belum optimal. Salah satu faktor pendorong kondisi tersebut adalah beban kerja yang dirasakan belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan dan kondisi kerja pegawai. Pegawai menyampaikan bahwa waktu

kerja yang tersedia belum cukup memadai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal, hal itu tercermin saat pegawai sering menerima tugas mendadak dari pimpinan seperti permintaan paparan, olah data, dan laporan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Sehingga ketidaksesuaian beban kerja tersebut berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pegawai

Kemudian selain faktor beban kerja tersebut, dukungan dan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dalam menunjang pekerjaan juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Rianti et al. (2023) menyatakan bahwa fasilitas yang lengkap, layak serta sesuai dengan kebutuhan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai karena mampu menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil survei internal bagian kepegawaian, sebagian besar ASN di Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat menggunakan perangkat kerja yaitu laptop pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan kedinasan karena adanya keterbatasan perangkat yang tercermin pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Survei Jenis Perangkat Kerja yang Digunakan Tahun 2025

JENIS PERANGKAT KERJA	JUMLAH PEGAWAI	PERSENTASE
Laptop dan PC Kantor	42	28,77%
Laptop pribadi	104	71,23%
Total	146	100%

Sumber: Arsip Data Bagian Kepegawaian, Diolah Kembali, 2025.

Sebagaimana tertera pada Tabel 2 di atas, sebagian besar pegawai memang menggunakan perangkat pribadi mereka saat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Fenomena fasilitas kerja lainnya adalah terkait kualitas jaringan WiFi Kantor masih perlu ditingkatkan. Sinyal yang tidak merata di beberapa titik ruang kerja dan jaringan yang sesekali mengalami gangguan berpotensi menghambat kelancaran pelaksanaan tugas yang membutuhkan akses sistem dan aplikasi berbasis daring. Selain itu, terdapat printer yang mengalami kerusakan namun tak kunjung diperbaiki hal ini menyebabkan antrean penggunaan printer lainnya saat volume pekerjaan meningkat. Kondisi ini menggambarkan bahwa fasilitas kerja masih harus dioptimalkan agar sejalan dengan tuntutan pekerjaan.

Pegawai ASN jabatan pelaksana merupakan kelompok jabatan dengan jumlah terbanyak dalam struktur organisasi perangkat daerah yang terlibat dalam berbagai aktivitas administratif, teknis, dan layanan. Sehingga, pemilihan variabel beban kerja dan fasilitas kerja didasarkan pada karakteristik Jabatan Pelaksana yang berorientasi teknis. Dalam konteks tersebut, tingkat kepuasan kerja pegawai cenderung dipengaruhi oleh keseimbangan antara volume dan kompleksitas tugas yang diterima (tuntutan pekerjaan) dengan ketersediaan serta kelayakan sarana pendukung kerja (dukungan organisasi), dibandingkan dengan faktor manajerial lain yang bersifat struktural atau kebijakan jangka panjang.

Dengan mempertimbangkan permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terkait beban kerja, fasilitas kerja serta kepuasan kerja ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat. Kemudian untuk mengetahui pengaruh beban kerja serta fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja ASN jabatan pelaksana baik secara parsial maupun simultan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja yaitu sekumpulan kegiatan yang menjadi tanggung jawab suatu unit organisasi untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2017). Adapun Vanchapo (2020) mendefinisikan beban kerja sebagai kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dalam perspektif ergonomi, beban kerja yang diterima individu harus berada dalam kondisi yang sesuai dengan kemampuan

fisik dan kognitif, serta keterbatasan yang dimiliki oleh individu tersebut. Dengan demikian, beban kerja dapat dimaknai sebagai sejumlah tugas yang perlu diselesaikan oleh individu atau unit kerja dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, dengan tingkat dan kompleksitas yang perlu disesuaikan dengan kemampuan fisik serta kognitif pekerja.

Sebagaimana dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017) beban kerja terdiri atas beberapa sub variabel yaitu sub variabel kondisi pekerjaan mengacu pada sejauh mana kemampuan dan pemahaman seorang karyawan dalam penguasaan suatu pekerjaan maka indikator penelitiannya yaitu kesesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian antara pemahaman tugas pegawai dengan tuntutan pekerjaan. Kemudian sub variabel penggunaan waktu kerja berkaitan dengan proporsi waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang berlaku maka indikator penelitiannya yaitu kesesuaian waktu kerja yang diberikan dengan kebutuhan penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya sub variabel target yang harus dicapai mengacu pada target atau sasaran yang ditetapkan organisasi berkaitan dengan tuntutan pencapaian yang harus diselesaikan pegawai dalam batas waktu tertentu maka indikator penelitiannya yaitu kesesuaian target pekerjaan dengan kemampuan pegawai dan kesesuaian target pekerjaan dengan waktu penyelesaian.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja mencakup seluruh alat dan bahan pendukung, kondisi lingkungan kerja, tata cara pelaksanaan pekerjaan, serta pengaturan kerja yang berlaku bagi pekerja secara perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2018). Selanjutnya, Rivai (2019) menggambarkan fasilitas kerja sebagai segala sesuatu yang digunakan oleh pegawai guna mempermudah dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, fasilitas kerja dapat dimaknai sebagai segala sesuatu yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan, yang mencakup peralatan kerja, bahan dan metode guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Kasmir (2019) fasilitas kerja terdiri atas beberapa sub variabel yaitu sub variabel kelengkapan fasilitas mengacu pada ketersediaan sarana dan prasarana yang lengkap sesuai dengan kebutuhan maka indikator penelitiannya yaitu kelengkapan fasilitas kerja yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan tugas. Kemudian sub variabel kualitas fasilitas mengacu pada mutu dari fasilitas yang diberikan maka indikator penelitiannya yaitu kualitas fasilitas kerja yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas. Selanjutnya sub variabel kemutakhiran fasilitas mengacu pada seberapa baru teknologi yang digunakan dalam fasilitas tersebut maka indikator penelitiannya yaitu kemutakhiran fasilitas kerja yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas. Terakhir sub variabel pemeliharaan fasilitas mengacu pada kegiatan perawatan terhadap fasilitas yang ada agar selalu dalam kondisi siap pakai saat dibutuhkan maka indikator penelitiannya yaitu keteraturan pemeliharaan fasilitas kerja untuk menjaga fungsi dan kualitasnya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah perasaan atau sikap positif yang dimiliki seseorang atau individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil penilaian atau evaluasi atas berbagai karakteristik pekerjaan (Robbins dan Judge, 2019). Sementara itu, Afandi (2018) menggambarkan kepuasan kerja sebagai respons afektif atau emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja dimaknai sebagai perasaan, sikap, atau respons emosional individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari hasil evaluasi atas berbagai aspek pekerjaan serta kondisi yang menyertainya.

Mangkunegara (2021) menguraikan variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu sub variabel perputaran pegawai (*turnover*) mengacu pada kecenderungan pegawai untuk berpindah atau meninggalkan unit kerja maka indikator penelitiannya yaitu tingkat kecenderungan pegawai untuk mengajukan mutasi dan tingkat kecenderungan pegawai untuk meninggalkan unit kerja saat ini. Kemudian sub variabel tingkat ketidakhadiran (tingkat keterlambatan) mengacu pada konsep pegawai yang tidak puas cenderung menunjukkan perilaku penarikan diri melalui keterlambatan datang ke tempat kerja maka indikator

penelitiannya yaitu tingkat kecenderungan pegawai untuk datang terlambat ke tempat kerja.

Selanjutnya sub variabel tingkat pekerjaan mengacu pada perbedaan ruang lingkup tugas serta besarnya tuntutan peran yang diemban maka indikator penelitiannya yaitu tingkat tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan. Terakhir sub variabel ukuran organisasi mengacu pada pola hubungan kerja melalui proses koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai maka indikator penelitiannya yaitu kesempatan partisipasi pegawai dalam kegiatan organisasi, kemudahan koordinasi antarpegawai dalam pelaksanaan pekerjaan, dan kelancaran komunikasi antara pegawai dan atasan dalam organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Beban kerja dan fasilitas kerja merupakan dua faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karena mencerminkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan dukungan organisasi. Kepuasan kerja adalah respons afektif individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari evaluasi terhadap kondisi kerja (Robbins & Judge, 2019). Oleh karena itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh bagaimana pegawai memaknai beban kerja yang diterima serta ketersediaan fasilitas yang mendukung pekerjaan.

Beban kerja memengaruhi kepuasan kerja melalui persepsi kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan kondisi yang dimiliki pegawai. Beban kerja berhubungan dengan kepuasan kerja melalui keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai. Menurut Teori Keseimbangan (*Equity Theory*) dalam Mangkunegara (2021) bahwa beban kerja yang seimbang terhadap kemampuan, waktu, dan tanggung jawab yang dimiliki seorang pegawai akan dipersepsikan adil, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

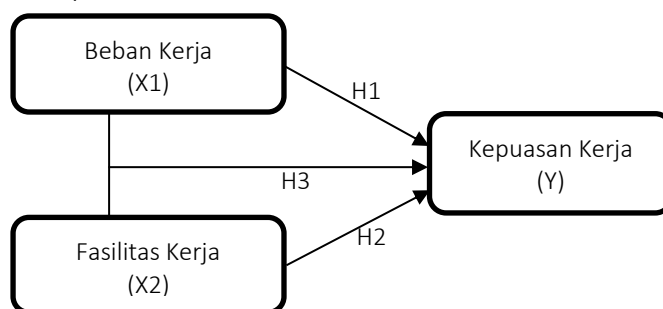
Penjelasan tersebut selaras dengan penelitian sebelumnya yaitu secara parsial menurut Inegbedion et al. (2020), Kharisma & Kurniawati (2024), serta Dewanda et al. (2025) memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, Rahayu et al. (2024) menemukan bahwa beban kerja memiliki arah pengaruh positif tetapi tidak signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dapat bervariasi, bergantung pada konteks dan karakteristik penelitian.

Fasilitas kerja berperan sebagai faktor pendukung yang membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dalam *Two-Factor Theory* (Herzberg, 1959), fasilitas kerja termasuk *hygiene factors*, yaitu faktor yang tidak secara langsung meningkatkan kepuasan. Fasilitas kerja juga berperan sebagai bentuk dukungan organisasi dalam pelaksanaan tugas pegawai. Menurut Teori Dua Faktor Herzberg dalam Mangkunegara (2021), fasilitas kerja termasuk ke dalam *hygiene factors* yang tidak secara langsung menciptakan kepuasan, tetapi ketidakmemadaiannya dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, ketersediaan fasilitas kerja yang layak dan sesuai kebutuhan menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Penjelasan tersebut selaras dengan penelitian sebelumnya yaitu secara parsial menurut Maghfirah & Chandra (2023), Maulana et al. (2023), Rianti (2023), serta Rahayu et al. (2024) memperlihatkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Siregar et al. (2024) menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki arah pengaruh positif tetapi tidak signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dapat berbeda bergantung pada konteks dan karakteristik penelitian.

Secara simultan, Dewanda et al. (2025) menemukan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Siregar et al. (2024) serta Rahayu et al. (2024) mengembangkan model dengan memasukkan beban kerja, fasilitas kerja, serta variabel tambahan lainnya untuk dianalisis kaitannya dengan kepuasan kerja. Pengujian simultan tersebut memperlihatkan bahwa variabel-variabel dalam model secara bersama-sama atau simultan memengaruhi kepuasan kerja.

Paradigma Penelitian dan Hipotesis



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian penelitian sebelumnya dan paradigma penelitian, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat
- H2 : Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat
- H3 : Beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara tiga variabel, yaitu beban kerja dan fasilitas kerja sebagai variabel independen, kemudian kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Pengumpulan data melalui studi kepustakaan dengan memperoleh data sekunder dari berbagai referensi atau sumber yang relevan dengan variabel yang sedang diteliti, kemudian studi lapangan dilakukan di kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat untuk memperoleh data empiris.

Wawancara dilakukan terhadap beberapa pegawai jabatan pelaksana terkait fenomena beban kerja. Selanjutnya, kuesioner dimanfaatkan untuk memperoleh tanggapan responden terhadap variabel. Kemudian dokumentasi berupa dokumen yang diperoleh dari Disperindag Provinsi Jawa Barat meliputi data pegawai Jabatan Pelaksana, data kehadiran dan keterlambatan pegawai, struktur organisasi dinas, serta dokumen pendukung lainnya yang berhubungan dengan variabel.

Karakteristik populasi dalam studi ini adalah ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat yang mempunyai masa kerja minimal 1 (satu) tahun. Berdasarkan data kepegawaian, jumlah ASN jabatan pelaksana yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 61 orang. Mengacu pada jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga seluruh unit populasi dijadikan responden (sensus).

Pengukuran dilakukan menggunakan skala *semantic differential*, yaitu instrumen berbentuk kontinum yang memungkinkan responden menilai sikap pada rentang dua kutub yang berlawanan, dari respons paling positif hingga paling negatif (Sugiyono, 2022:97).

Kemudian dilakukan uji instrumen penelitian untuk memastikan kelayakannya. Pengujian dilakukan melalui uji validitas guna menilai ketepatan setiap butir pernyataan dalam merepresentasikan konstruk yang diteliti, serta uji reliabilitas untuk melihat tingkat konsistensi internal instrumen. Proses pengolahan data selanjutnya meliputi tahap penelaahan awal (*editing*), pemberian kode (*coding*), penyusunan dalam bentuk tabel (*tabulating*), penginputan data (*entry*), serta pengecekan akhir guna meminimalkan kesalahan (*cleaning*). Skala *semantic differential* 1–5 dikategorikan menjadi lima interval dengan panjang kelas 0,8 dan untuk menentukan kriteria penilaian masing-masing variabel tercantum pada tabel berikut:

Tabel 3
Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Beban Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja

INTERVAL	BEBAN KERJA (X1)	FASILITAS KERJA (X2)	KEPUASAN KERJA (Y)
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Sesuai	Sangat Buruk	Sangat Tidak Puas
1,81 – 2,60	Tidak Sesuai	Buruk	Tidak Puas
2,61 – 3,40	Cukup	Sedang	Cukup
3,41 – 4,20	Sesuai	Baik	Puas
4,21 – 5,00	Sangat Sesuai	Sangat Baik	Sangat Puas

Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah deskriptif dengan menghitung nilai rata-rata dan menginterpretasikannya berdasarkan interval kategori. Untuk menguji hubungan dan mengetahui pengaruh antarvariabel digunakan analisis regresi linier dan besarnya kontribusi variabel independen secara simultan tercermin pada koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis didahului dengan evaluasi model melalui serangkaian uji asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Kemudian setelah memenuhi syarat, pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji hipotesis t untuk melihat pengaruh parsial beserta tingkat signifikansinya, kemudian uji hipotesis F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara bersama-sama atau simultan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja ASN Jabatan Pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat. Kelayakan indikator variabel beban kerja (X1) diuji melalui pengujian validitas dan reliabilitas berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Variabel Beban Kerja (X1)

No	Indikator	r hitung	Kriteria	Keterangan
1	Kesesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan	0,854	> 0,2521	Valid
2	Kesesuaian antara pemahaman tugas pegawai dengan tuntutan pekerjaan	0,800		
3	Kesesuaian waktu kerja yang diberikan dengan kebutuhan penyelesaian pekerjaan	0,857		
4	Kesesuaian target pekerjaan dengan kemampuan pegawai	0,882		
5	Kesesuaian target pekerjaan dengan waktu penyelesaian.	0,911		
Cronbach's Alpha		0,910	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2026.

Tabel 4 memperlihatkan bahwa seluruh indikator variabel beban kerja dinyatakan valid ditandai dengan nilai r hitung > r tabel sebesar 0,2521 ($n=61$, $\alpha=0,05$). Kemudian nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,910 > 0,60 maka dinyatakan reliabel. Dengan demikian, analisis tanggapan responden selanjutnya disajikan berdasarkan sub variabel beban kerja sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5
Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Beban Kerja (X1)

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kondisi Pekerjaan	3,81	Sesuai
Penggunaan Waktu Kerja	3,88	Sesuai
Target yang Harus Dicapai	3,99	Sesuai
TOTAL	11,51	
TOTAL SKOR RATA-RATA	11,68 / 3 = 3,89	
KRITERIA	Sesuai	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2026.

Tabel 5 memperlihatkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel beban kerja dengan total skor rata-rata 3,89 dan termasuk pada kriteria sesuai dari kriteria maksimal sangat sesuai. Sub variabel target yang harus dicapai menampilkan total rata-rata paling tinggi yaitu 3,99 sehingga dapat diartikan bahwa target dan waktu penyelesaian telah sesuai dengan kemampuan pegawai. Sedangkan sub variabel kondisi pekerjaan mendapat total rata-rata paling rendah yaitu 3,81, walaupun kriterianya telah sesuai, pemahaman pegawai terhadap tuntutan pekerjaan masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih optimal.

Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja ASN Jabatan Pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat. Kelayakan indikator variabel fasilitas kerja (X2) diuji melalui pengujian validitas dan reliabilitas berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Variabel Fasilitas Kerja (X2)

No	Indikator	r hitung	Kriteria	Keterangan
1	Kelengkapan fasilitas kerja yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan tugas	0,948	> 0,2521	Valid
2	Kualitas fasilitas kerja yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas	0,882		
3	Kemutakhiran fasilitas kerja yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas	0,909		
4	Keteraturan pemeliharaan fasilitas kerja untuk menjaga fungsi dan kualitasnya	0,882		
Cronbach's Alpha		0,925	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2026.

Tabel 6 memperlihatkan bahwa seluruh indikator variabel fasilitas kerja dinyatakan valid ditandai dengan nilai r hitung > r tabel sebesar 0,2521 ($n=61$, $\alpha=0,05$). Kemudian nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,925 > 0,60 maka dinyatakan reliabel. Dengan demikian, analisis tanggapan responden selanjutnya disajikan berdasarkan sub variabel fasilitas kerja sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7
Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Fasilitas Kerja (X2)

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Kelengkapan Fasilitas	3,48	Lengkap
Kualitas Fasilitas	3,64	Baik
Kemutakhiran Fasilitas	3,41	Mutakhir
Pemeliharaan Fasilitas	3,38	Sedang
TOTAL	13,91	
TOTAL SKOR RATA-RATA	13,91 / 4 = 3,48	
KRITERIA	Baik	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2026.

Tabel 7 memperlihatkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel fasilitas kerja dengan total skor rata-rata 3,48 dan termasuk pada kriteria baik dari kriteria maksimal sangat baik. Sub variabel kualitas fasilitas menampilkan total rata-rata paling tinggi yaitu 3,64 dengan kriteria baik. Sedangkan sub variabel pemeliharaan fasilitas mendapat total rata-rata paling rendah yaitu 3,38 dengan kriteria sedang. Selain itu, sub variabel kemutakhiran fasilitas kerja menunjukkan total rata-rata pada batas bawah kriteria mutakhir, yaitu 3,41. Hal ini menunjukkan bahwa pemeliharaan serta pembaruan fasilitas kerja perlu ditingkatkan agar mampu menunjang pelaksanaan tugas ASN jabatan pelaksana secara optimal.

Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja ASN Jabatan Pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat. Kelayakan indikator variabel kepuasan kerja (Y) diuji melalui pengujian validitas dan reliabilitas berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Indikator	r hitung	Kriteria	Keterangan
1	Tingkat kecenderungan pegawai untuk mengajukan mutasi	0,645	> 0,2521	Valid
2	Tingkat kecenderungan pegawai untuk meninggalkan unit kerja saat ini	0,734		
3	Tingkat kecenderungan pegawai untuk datang terlambat ke tempat kerja.	0,647		
4	Tingkat tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan	0,502		
5	Kesempatan partisipasi pegawai dalam kegiatan organisasi	0,668		
6	Kemudahan koordinasi antarpegawai dalam pelaksanaan pekerjaan	0,692		
7	Kelancaran komunikasi antara pegawai dan atasan dalam organisasi	0,714		
Cronbach's Alpha		0,777	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2026.

Tabel 8 memperlihatkan bahwa seluruh indikator variabel kepuasan kerja dinyatakan valid ditandai dengan nilai r hitung > r tabel sebesar 0,2521 ($n=61$, $\alpha=0,05$). Kemudian nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,777 > 0,60 maka dinyatakan reliabel. Dengan demikian, analisis tanggapan responden selanjutnya disajikan berdasarkan sub variabel kepuasan kerja sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9
Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (Y)

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Perputaran Pegawai (<i>Turnover</i>)	3,33	Sedang
Tingkat Ketidakhadiran Kerja (Keterlambatan Kerja)	3,77	Rendah
Tingkat Pekerjaan	4,08	Tinggi
Ukuran Organisasi	4,04	Baik
TOTAL	15,22	
TOTAL SKOR RATA-RATA	15,22 / 4 = 3,81	
KRITERIA	Puas	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, 2026.

Tabel 9 memperlihatkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja dengan total skor rata-rata 3,81 dan termasuk pada kriteria puas dari kriteria maksimal sangat puas. Sub variabel tingkat pekerjaan menampilkan total rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 4,08 dengan kriteria tinggi, sehingga dapat diartikan bahwa tingkat tanggung jawab pegawai dirasakan tinggi. Kondisi ini meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan rasa bermakna terhadap pekerjaan serta pengakuan atas kemampuan pegawai. Sedangkan sub variabel perputaran pegawai (*Turnover*) mendapat total rata-rata paling rendah yaitu 3,33 dengan kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kecenderungan ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat untuk mengajukan mutasi maupun meninggalkan unit kerja saat ini.

Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ASN Jabatan Pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat Baik Parsial Maupun Simultan

Sebelum dilakukan uji regresi linier, model terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,06 (> 0,05) sehingga residual berdistribusi normal, kemudian uji

multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance 0,626 ($> 0,10$) dan VIF 1,598 (< 10) yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya uji heteroskedastisitas juga menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel $> 0,05$ sehingga model bebas dari heteroskedastisitas. Selanjutnya besarnya pengaruh variabel dianalisis menggunakan regresi linier berganda berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

VARIABEL	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	B
<i>Constant</i>	12,361
Beban Kerja	,440
Fasilitas Kerja	,411
Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2026.

Tabel 10 mengindikasikan bahwa koefisien regresi beban kerja dan fasilitas kerja bernilai positif, yang berarti peningkatan kedua variabel tersebut diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja. Adapun besarnya kontribusi model ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,710	,504	,487	3,08889
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Fasilitas_Kerja, Beban_Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2026.

Nilai *R Square* (R^2) pada tabel 11 sebesar 0,504 menunjukkan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan menjelaskan 50,4% variasi kepuasan kerja ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat dengan tingkat pengaruh tinggi/kuat. Adapun 49,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Pengujian signifikansi secara parsial dilakukan melalui Uji hipotesis parsial (uji t) yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients			
Model		t	Sig.
1	(<i>Constant</i>)	6,223	,000
	Beban_Kerja	3,516	,001
	Fasilitas_Kerja	3,250	,002
a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2026.

Dari Tabel 12 di atas, hasil pengaruh parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3,516 $> 2,001$ (t tabel) dengan tingkat signifikansi 0,001 $< 0,05$ menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya beban kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat.

2. Nilai t hitung variabel fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $3,250 > 2,001$ (t tabel) dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat.

Uji hipotesis simultan (uji F) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat. Adapun hasil uji F terlihat pada tabel berikut.

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562,673	2	281,336	29,486	,000 ^b
	Residual	553,393	58	9,541		
	Total	1116,066	60			
a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja, Beban_Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 27, 2026

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $29,486 > 3,15$ (F tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hasil tersebut menggambarkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat.

Beban kerja dan fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja ASN Jabatan Pelaksana pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Dewanda & Suci (2025), Jasmine & Asbara (2023), serta Soni (2023) yang juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel-variabel tersebut terhadap kepuasan kerja.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Analisis serta pembahasan yang telah dilakukan menghasilkan beberapa simpulan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap beban kerja ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kriteria sesuai dari kriteria maksimal sangat sesuai.
2. Tanggapan responden terhadap fasilitas kerja ASN Jabatan Pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kriteria baik dari kriteria maksimal sangat baik.
3. Kepuasan kerja ASN Jabatan Pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kriteria puas dari kriteria maksimal sangat puas.
4. Secara parsial, beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ASN jabatan pelaksana, kemudian beban kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN jabatan pelaksana pada Kantor Disperindag Provinsi Jawa Barat dengan tingkat pengaruh yang tinggi/kuat.

Saran

Temuan yang diperoleh menjadi dasar dalam penyusunan saran sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan beban kerja, penyediaan fasilitas kerja, serta upaya peningkatan kepuasan kerja yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Saran Bagi Instansi

- a. Kondisi pekerjaan merupakan sub variabel beban kerja yang memperoleh total rata-rata penilaian paling rendah, sehingga instansi disarankan untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap tuntutan pekerjaan melalui penyusunan dan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dan terstruktur, pemberian pengarahan kerja secara berkala, serta penguatan sistem koordinasi kerja antara atasan dan pegawai guna memastikan kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas pegawai.
- b. Pemeliharaan dan kemitakhiran merupakan sub variabel fasilitas kerja yang memperoleh total rata-rata penilaian paling rendah, sehingga instansi disarankan untuk menerapkan strategi peningkatan fasilitas kerja melalui penyusunan jadwal pemeliharaan dan pembaruan fasilitas kerja secara berkala, penyediaan saluran aduan atau pelaporan fasilitas kerja yang rusak atau tidak mutakhir, serta peningkatan pengawasan terhadap kondisi sarana dan prasarana guna memastikan fasilitas kerja tetap layak dan mampu menunjang pelaksanaan tugas ASN jabatan pelaksana secara optimal.
- c. Perputaran pegawai (*turnover*) merupakan sub variabel kepuasan kerja yang memperoleh total rata-rata penilaian paling rendah, sehingga instansi disarankan untuk menerapkan strategi retensi pegawai dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui pengelolaan beban kerja yang seimbang, peningkatan fasilitas kerja, penguatan peran manajerial, serta faktor lainnya berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai.

2. Saran Bagi Peneliti

Menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian yang mengkaji topik atau variabel serupa. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan dan mengembangkan teori-teori terbaru dari berbagai ahli serta memperluas ruang lingkup penelitian, baik dari sisi objek, jumlah responden, maupun metode analisis, sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2025). *Perkembangan ekspor dan impor Provinsi Jawa Barat Desember 2024*. Diakses 3 Januari 2026, dari <https://jabar.bps.go.id/id/pressrelease/2025/02/03/1184/perkembangan-ekspor-dan-impor.html>
- Dewanda, L. A., Darma, I. K., & Antari, N. W. S. (2025). Pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ganesha*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v7i1.82920>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Jasmin, M., & Asbara, N. W. 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 338-348
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kharisma, A., & Kurniawati, M. (2024). The influence of motivation and workload on job satisfaction as customer service at PT Telkom Witel North Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 13(2), 549–562. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1619>

- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Maghfirah, N., & Chandra, F. (2023). The influence of compensation, working environment and work facilities on employee satisfaction at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Sungguminasa Branch Office. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2713–2722. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.2136>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh fasilitas kerja, etika kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 7(4), 1080–1087. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1703>
- Rahayu, Y. T., & Indiarti, M. (2024). Pengaruh disiplin, beban kerja, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bogor Cileungsi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 21(1), 9–18. <https://doi.org/10.33370/jmk.v21i1.1285>
- Rianti, S. (2023). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Truntum Hotel Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i1.38666>
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke-7). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siregar, H., Rizkyanti, M., Suhermin, S., Zamora, R., & Ramli, R. (2024). Pengaruh insentif, fasilitas kerja, kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telkom Akses di Kota Batam. *Jurnal Bening*, 11(2), 352–363. <https://doi.org/10.33373/bening.v11i2.6592>
- Soni, A. H. 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Study Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia(Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta). Skripsi, 64- 117.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.