

**PENGARUH DISIPLIN, BEBAN KERJA, DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG BOGOR CILEUNGSI**
**(THE INFLUENCE OF DISCIPLINE, WORKLOAD, AND WORK FACILITIES ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION BPJS BOGOR CILEUNGSI BRANCH)**

Oleh:

Yunita Tri Rahayu¹⁾; Miralda Indiarti²⁾*
yunitatr1206@gmail.com¹⁾; miralda89@yahoo.com²⁾

Universitas IPWIJA^{1,2)}

*Corresponding Author

ABSTRAK

Tujuan penelitian mengetahui adanya disiplin, beban kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi. Metode penelitian explanatory research tipe kausal. Instrumentasi variabel digunakan uji validitas dan uji reabilitas, dan analisis digunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Penelitian menghasilkan temuan 1) Pengaruh positif signifikan disiplin pada kepuasan kerja karyawan, 2) Beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja, 3) Fasilitas kerja terdapat pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja, disiplin, fasilitas kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

The aim of the research is to find out whether discipline, workload, and work facilities influence employee job satisfaction at BPJS Employment Bogor Cileungsi. Research method, causal type explanatory research. For variable instrumentation, validity tests and reliability tests are used, and analysis is used, descriptive analysis and verification analysis. The research produced findings: 1) Discipline has a positive significant influence on job satisfaction, 2) Workload does not have a significant influence on job satisfaction, 3) Work facilities have a significant positive influence on employee job satisfaction.

Keywords: discipline, employee job satisfaction, workload, work facilities

PENDAHULUAN

Pergeseran paradigma signifikan dalam pandangan karyawan terhadap dunia kerja menjadi masalah saat ini. Para karyawan tidak hanya melihat pekerjaan sebagai sekedar sumber pendapatan, tetapi juga sebagai bagian integral dari kehidupan mereka yang membutuhkan kepuasan, dan peluang pengembangan karir yang jelas. Perubahan ini mendorong setiap organisasi untuk lebih berfokus pada manajemen sumber daya manusia (SDM) guna memenuhi ekspektasi dan tuntutan karyawan.

Aset terpenting pada suatu organisasi yaitu SDM, karena merekalah yang bertanggung jawab pada pelaksanaan tugas-tugas operasional dan strategis yang mendukung tujuan organisasi.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan suatu organisasi, bertanggung jawab besar dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk melindungi pekerja dan buruh dari risiko ketenagakerjaan, termasuk kecelakaan kerja, cacat, dan kematian. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional dan keberlanjutan program jaminan sosial tersebut.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki cukup banyak kantor salah satunya adalah BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bogor, Cileungsi, bertugas melayani

dengan baik para peserta, sehingga perlu menciptakan organisasi yang memperhatikan kepuasan para karyawannya. Dalam suatu organisasi, kepuasan kerja karyawan mempunyai peran, yang sangat penting. Pada saat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan, maka cenderung lebih produktif, berloyalitas, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan, berdampak pada retensi, karena karyawan yang puas, lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi daripada mencari pekerjaan ditempat lain. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berhubungan pada peningkatan kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan motivasi. Maka dari itu perusahaan yang berfokus dalam menciptakan lingkungan kerja yang mengedepankan kepuasan karyawan akan mendapatkan manfaat jangka panjang dalam hal produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan organisasional secara keseluruhan. Kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, mengurangi tingkat stres dan meningkatkan motivasi. Maka dari itu perusahaan yang berfokus dalam menciptakan lingkungan kerja yang mengedepankan kepuasan karyawan akan mendapatkan manfaat jangka panjang dalam hal produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan organisasional secara keseluruhan.

Tabel 1. Data Absensi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bogor Cileungsi

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat Masuk (hari)	Sakit, izin, alfa, dinas, cuti (hari)	Jumlah Hari Tidak Masuk
Juli	35	47	76	123
September	35	47	25	72
Oktober	35	26	60	86
November	35	42	55	97

Sumber: Data BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bogor Cileungsi, 2023

Pada Tabel 1, jumlah karyawan yang absen karena sakit, cuti, dan kasus keterlambatan relatif tinggi. Hal ini terjadi karena kurangnya motivasi dalam bekerja, karena tingkat absensi lebih tinggi dari yang diharapkan oleh

perusahaan. Adanya fenomena terlambat saat masuk kerja salah satu penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Setelah peneliti melakukan pengamatan, ditemukan beberapa masalah lainnya terkait disiplin

kerja seperti beberapa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bogor Cileungsi berada di luar ruangan saat jam kerja. Produktivitas perusahaan akan terganggu akibat karyawan kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya. Kepuasan kerja yang menurun dilihat dari seringnya karyawan menunda pekerjaannya. Disiplin, fungsi operasional terpenting manajemen sumber daya manusia.

Fenomena lainnya, adalah banyaknya beban kerja yang diberikan namun kurangnya jumlah karyawan dikantor sehingga para karyawan menjalankan tugas yang diberikan melebihi kemampuan atau kapasitasnya. Hal ini dapat mengakibatkan para karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, dapat menyebabkan frustrasi, kecemasan, dan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka.

Fenomena kurangnya fasilitas kerja, salah satu kendala utama adalah ketersediaan alat mesin fotokopi yang terbatas. Dengan begitu kekurangan mesin fotokopi menjadi hambatan yang mengganggu produktivitas dan efisiensi pekerjaan. Karyawan seringkali harus mengantri untuk menggunakan mesin fotokopi yang tersedia, mengakibatkan pemborosan waktu yang berpotensi memperlambat proses kerja. Selain itu, beberapa komputer mengalami kinerja yang lambat. Kondisi ini tentu saja mempengaruhi kualitas pekerjaan dan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien. Karyawan yang merasa terhambat dalam melakukan tugas-tugasnya karena kurangnya fasilitas akan cenderung merasa kurang puas. Hal ini dapat berpotensi menurunkan moral karyawan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan bahkan berisiko meningkatkan tingkat turnover dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian Imam dan Rismawati (2022), disiplin kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian Qarismail dan Prayekti (2020), disiplin kerja tidak mempengaruhi, kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian Lumunon et al.,

(2019), beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Berbeda dengan Siregar dan Linda (2022), menghasilkan beban kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Prawira (2020) dalam penelitiannya, fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Syarifuddin dan Parashakti (2023) menghasilkan fasilitas kerja, tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin pada kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cileungsi, untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja pada kepuasan kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bogor. Cileungsi, untuk mengetahui fasilitas kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cileungsi, Bogor.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hasibuan (2019:193), disiplin adalah kesadaran, kemauan seseorang menaati peraturan-peraturan perusahaan, norma-norma sosial yang ditetapkan. Disiplin yang tepat dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cepat, namun kurangnya disiplin dapat menghambat organisasi mencapai tujuannya. Hasibuan (2019:194), Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja 1) agar pegawai dapat serius dalam bekerja maka sasaran beban kerja pegawai harus sesuai dengan kemampuannya; 2) kepemimpinan, teladan/teladan bagi bawahan; 3) besar kecilnya remunerasi/kompensasi mempengaruhi disiplin kerja pegawai; 4) takut akan sanksi hukum dan disiplin yang berat terhadap karyawan; 5) pengawasan, cara paling efektif untuk meningkatkan disiplin kerja di kalangan karyawan.

Menurut Affandi et al., (2021:183) beban kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan perusahaan. Beban kerja mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya dan merasa nyaman bekerja. Indeks Beban Kerja (Koesomowijojo, 2017:33) adalah 1)

Kondisi kerja, karyawan memahami pekerjaannya dengan baik; 2) Jam kerja sesuai SOP untuk meminimalkan beban kerja pegawai; 3) Tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan berpengaruh langsung terhadap jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan; 4) Lingkungan kerja yang melingkupi pekerja dan mempengaruhinya selama ia bekerja.

Moenir (2016:119), perlengkapan kerja ialah peralatan, perlengkapan kerja, dan segala jenis perlengkapan lainnya sebagai perkakas utama/penolong yang fungsinya melayani kepentingan sosial orang-orang yang terlibat di tempat kerja dan dalam organisasi kerja. Afandi (2018:74), kepuasan kerja merupakan sikap karyawan positif, antara lain emosi dan perilaku di tempat kerja. Evaluasi pekerjaan Anda sebagai rasa syukur karena telah mencapai salah satu nilai utama pekerjaan tersebut.

Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja

Muttaqijn (2021) melakukan penelitian di Universitas Muhammadiyah Tangerang dengan tujuan, menganalisis disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja dosen UMT. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian, menemukan variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja di UMT. Max dan Widjaja (2023) melakukan penelitian di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta untuk mengetahui, menganalisis disiplin, kepemimpinan, dan motivasi mengenai kepuasan kinerja pegawai. Metode digunakan "Structural Equation Modeling" (SEM), yaitu metode analisis kuantitatif. Penelitian ini menemukan bahwa disiplin, kepemimpinan, dan motivasi mempunyai pengaruh positif, signifikan pada kepuasan kinerja karyawan PT. Pemindo Multi-Scuses Jakarta.

H1: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPJS Cabang Cileungsi.

Pengaruh Beban Kerja pada Kepuasan Kerja

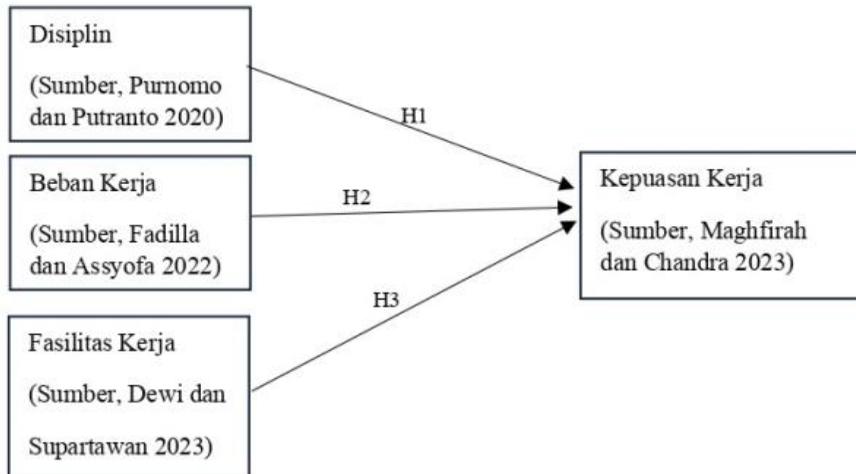
Astuti, Herawati, dan Septyarini (2022) melakukan penelitian proyek pembangunan gedung PT. WikaWg Kso Sglc dan Eric. Hal ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan. Metode penelitiannya adalah kuantitatif. Penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Proyek Pembangunan Gedung PT Wika-Wg Kso Sglc & Eric. Fadilla dan Assyofa (2022) melakukan penelitian di PT Pesona Mitra Kembar Mas, Bandung. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh work-life balance, beban kerja pada kepuasan kerja karyawan bagian proyek PT Pesona Mitra Kembar Mas, Bandung. Metode penelitiannya adalah kuantitatif, work-life balance dan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi positif signifikan oleh beban kerja.

H2: Beban kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan di BPJS Cabang Cileungsi.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dampak fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja Ervianti et al., (2023) Melakukan penelitian pada Departemen Pelayanan Pelanggan PLN Jajag Banyuwangi bertujuan mengetahui fasilitas, tata letak kantor, dan motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja. Metode yang digunakan kuantitatif, variabel fasilitas berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Maulana et al., (2023) melakukan penelitian di PT Samudera Lautan Luas Medan bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas tempat kerja, etika kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik regresi linier berganda, variabel fasilitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPJS Cabang Cileungsi, Bogor.



Sumber :Diolah oleh peneliti, 2023

Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini, explanatory research tipe kausal, menguji adanya pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Penelitian untuk menguji adanya pengaruh disiplin, beban kerja, dan fasilitas kerja pada kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bogor Cileungsi.

Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini semua karyawan beserta pimpinan yang berjumlah 35 orang di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi. Peneliti menggunakan metode sampling jenuh. Arikunto (2017:173), pengambilan sampling bila kurang dari 100 sebaiknya diambil semua populasi penelitian. Maka sampel objek penelitian, semua karyawan tanpa pimpinan yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi berjumlah 32 Responden.

Desain Penelitian

Jenis penelitian, explanatory research tipe kausal menguji pengaruh variable bebas pada variabel terikat. Lingkup penelitian, adalah menguji pengaruh disiplin, beban kerja, dan fasilitas kerja pada kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bogor Cileungsi. Jenis data yang digunakan oleh peneliti adalah data kuantitatif. Sujarweni (2018:39), penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan diperoleh dengan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi/pengukuran. Terdapat 4 variabel penelitian, yaitu 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel independen yaitu disiplin (X_1), beban kerja (X_2), dan fasilitas kerja simbol (X_3). Variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y).

Operasionalisasi Variabel

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Jenis Variabel
Disiplin: kesadaran, kemampuan individu untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang ditetapkan. (Hasibuan, 2019:193)	1. Tujuan dan kemampuan; 2. Teladan pimpinan; 3. Balas jasa, 4. Keadilan; 5. Waskat; 6. Sanksi Hukuman; 7. Ketegasan; 8. Hubungan kemanusiaan. (Hasibuan 2019:194-198)	Likert 1-5	Bebas
Beban Kerja: segala jenis pekerjaan yang dibebankan pada pekerja dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan. (Koesomowidjojo, 2017:21)	1. Kondisi Pekerjaan; 2. Penggunaan waktu kerja; 3. Target yang harus dicapai; 4. Lingkungan kerja. (Koesomowidjojo 2017:33)	Likert 1-5	Bebas
Fasilitas Kerja: segala jenis perlengkapan kerja dan perlengkapan lainnya, fungsi: perlengkapan kerja utama/penolong, fungsi sosial. Dalam organisasi kerja, kepentingan masyarakat saling berkaitan. (Moenir, 2016: 119)	1. Fasilitas alat kerja; 2. Fasilitas perlengkapan kerja; 3. Fasilitas sosial (Moenir 2016:120)	Likert 1-5	Bebas
Kepuasan Kerja : sikap positif pegawai. Emosi dan perilaku di tempat kerja. Penilaian terhadap karya sendiri dan apresiasi terhadap nilai penting karya tersebut. (Afandi, 2018:74)	1. Kemangkiran; 2. Keinginan Pindah; 3. Kinerja Karyawan; 4. Rekan kerja; 5. Kenyamanan kerja karyawan. (Sudaryo et al., 2018:92-93)	Likert 1-5	Terikat

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Metode Analisis

Metode analisis yaitu analisis deskriptif dan regresi berganda. Analisis menggunakan analisis deskriptif dan tervalidasi regresi linier berganda. Analisis deskriptif menjelaskan data penelitian. Analisis regresi berganda menggunakan tipe data metrik (interval atau rasio) untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen pada variabel dependen.

Persamaan regresi linier:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Nilai batas R^2 : $0 \leq R^2 \leq 1$.

Untuk menguji keberadaan variabel bebas (disiplin, beban kerja, fasilitas kerja) diterapkan analisis regresi berganda terpisah/parsial (uji t) dan simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis, hasil pengolahan data menggunakan program SPSS.

Tabel 3. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.399	2.352		3.146	.004
DISIPLIN	.301	.070	.345	4.328	.000
BEBAN KERJA	.101	.051	.152	2.004	.055
FASILITAS KERJA	.440	.064	.583	6.829	.000

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2024

$$\hat{Y} = 7,399 + 0,301X_1 + 0,101X_2 + 0,440X_3$$

(0,000) (0,055) (0,000)

Dijelaskan 1) Nilai konstanta a = 7,399 jika disiplin, beban kerja, dan fasilitas kerja konstan, kepuasan kerja karyawan positif, 2) Nilai koefisien regresi disiplin b1 = 0,301, disiplin berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan, 3) Koefisien regresi beban kerja b2 = 0,101, beban kerja memiliki arah positif pada kepuasan kerja, 4) Koefisien regresi fasilitas kerja b3 = 0,440, fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan arah positif.

Hasil uji t variabel disiplin parsial mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan karena t hitung 4,328 > t tabel (2,048) dan

signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel beban kerja, nilai t hitung 2,004 < 2,048 dan signifikansi 0,055 > 0,05 maka beban kerja parsial tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh pada kepuasan kerja, nilai t hitung 6,829 > 2,048 dan signifikansi 0,000.

Uji Kelayakan Model

Kelayakan model pengaruh disiplin, beban kerja, dan fasilitas kerja pada kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi ditunjukkan nilai koefisien determinasi ganda R Square = 0,901 dengan nilai sig F = 0,000.

Tabel 4. Uji Regresi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.890	1.290

a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2024

Tabel 5. Uji Kelayakan Model
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.255	3	140.752	84.536	.000b
	Residual	46.620	28	1.665		
	Total	468.875	31			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2024

Dengan signifikansi 0,05 diperoleh hasil F tabel = 2,90. Variabel disiplin, beban kerja, dan fasilitas kerja secara simultan mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja karyawan BPJS Cileungsi. Hal ini karena nilai F hitung 84,536 dan signifikansi 0,000. R Square = 0.901, dimana disiplin, beban kerja, dan fasilitas kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 90.1% variasi kepuasan kerja karyawan BPJS cabang Cileungsi.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian, disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Robbins dan Judge (2014:119) disiplin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Saat karyawan bahagia, kehadiran tinggi dan sebaliknya. Sejalan dengan penelitian Purnomo dan Putranto (2020), disiplin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan arah positif signifikan, serupa dengan penelitian Muttaqijn (2021), disiplin mempunyai pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Dengan menerapkan disiplin, karyawan cenderung lebih produktif, terorganisir, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Temuan Penelitian beban kerja tidak ada pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2014:113), beban kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi yang memainkan peran lebih penting dalam menentukan kepuasan kerja, seperti kondisi tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, dan persepsi keadilan di tempat kerja. Konsisten dengan penelitian sebelumnya, Siregar & Linda (2022), secara parsial beban kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Dengan kata lain, tinggi atau rendahnya beban kerja, karyawan dapat merasa puas jika faktor pendukung lainnya diperhitungkan dengan baik.

Dampak Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian fasilitas kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2014:284), fasilitas tempat kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Ketidaknyamanan dampak dari kondisi kerja buruk dapat mengurangi kepuasan kerja secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya oleh Ervianti et al., (2023) menemukan fasilitas tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maulana et al., (2023), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi fasilitas kerja positif signifikan. Tempat kerja yang nyaman, fasilitas yang lengkap, dan akses pada teknologi terkini akan membantu karyawan menjalankan pekerjaannya dengan lebih efisien dan nyaman. Hal ini membuat lingkungan kerja menjadi lebih produktif dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan.

KESIMPULAN

Simpulan

Disiplin berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cileungsi Bogor. Beban kerja tidak pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cileungsi. Fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cileungsi Bogor.

Saran

Peneliti mengajukan saran sebagai berikut. Pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Cileungsi Bogor sebaiknya lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan, terutama kehadiran karyawan, diperlukan tim monitoring yang mengawasi setiap karyawan yang hadir. Beban kerja sebaiknya pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Cileungsi Bogor dapat memperhatikan pembagian beban kerja masing-masing karyawan. BPJS Ketenagakerjaan Cileungsi Bogor dapat melakukan evaluasi terkait beban kerja, agar pimpinan dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja BPJS Ketenagakerjaan Cileungsi Bogor

dapat memperbaiki ataupun mengganti sebagian fasilitas yang sudah rusak agar para karyawan memiliki akses ke peralatan dan teknologi terbaru dapat bekerja secara efisien. Atas keterbatasan yang ada, peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dan bisa memperluas obyek penelitian menjadi hal yang menarik untuk bahan pembelajaran penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1119-1136.
- Ervianti, Y., Saroh, S., & Zunaida, D. (2023). Pengaruh Fasilitas, Tata Ruang Kantor, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Jajag Banyuwangi). *JIAGABI*, 80-86.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-16.
- Koesoemowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 4671-4680.
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Max, C., & Widjaja, O. H. (2023). Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 595-602.
- Maghfirah, N., & Chandra, F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Sungguminasa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2713-2722.
- Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 1080-1087.
- Muttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 250-257.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 28-40.
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani*, 259-266.
- Qarismail, T., & Prayekti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada The Westlake Resort Yogyakarta. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 115-129.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational Behavior*, 16th edition. Boston: Person Education.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik. *Jurnal Manajemen USNI*, 25-36.

Syarifudin, A. A., & Parashakti, R. D. (2023). Dampak Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 93-105.