

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1*) Ravi Rahmawansyah dan 2) Dimas Ari Darmayanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
ravirahmawansyah12@gmail.com

*Corresponding author: Received: Accepted: Published

Received: Juli 2025, Accepted: Agustus 2025, Published: September 2025

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ketrosden Triasmitra. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ketrosden Triasmitra yang berjumlah 114 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 89 responden yang diperoleh menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diukur dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($7,324 > 1,987$). Variabel beban kerja juga berpengaruh signifikan namun dengan arah negatif terhadap kepuasan kerja (t hitung $-3,812 < -t$ tabel $-1,987$), yang berarti semakin tinggi beban kerja maka tingkat kepuasan kerja karyawan menurun. Secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($24,653 > 3,10$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,642 atau 64,2%, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci : lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan memiliki peran penting dalam perekonomian sebagai penyedia barang, jasa, dan lapangan kerja. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta mengatur beban kerja yang seimbang agar tercapai kepuasan kerja karyawan. PT. Ketrosden Triasmitra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi dan instalasi jaringan telekomunikasi berbasis serat optik. Dalam menghadapi ketatnya persaingan industri telekomunikasi, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 36 responden, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata sebesar 63%. Sebanyak 58% karyawan mengeluhkan kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti ruang kerja yang sempit dan pencahayaan yang kurang baik. Selain itu, 62% responden menyatakan sering merasa lelah karena beban kerja yang padat dan waktu kerja yang tidak seimbang.



Penurunan skor dalam grafik kepuasan kerja ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti dan Gunawan (2022:89), yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang tidak memadai dan atmosfer kerja yang tidak harmonis secara signifikan menurunkan tingkat kepuasan. Demikian juga, beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang berkontribusi pada stres dan burnout (Maretha dan Lamidi, 2024:49), yang merupakan faktor dominan dalam turunnya kepuasan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang bisa mengandung aspek menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan. Perasaan ini dapat menciptakan keadaan yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan aspirasi individu, sehingga menjadikan mereka merasakan

kepuasan yang mendalam, baik secara fisik maupun emosional. Menurut Hamdani et al. (2021:13). Menurut Sinambela dalam Purnamasari dan Ardhyani (2021:132), terdapat enam faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Psikologis: Faktor ini berkaitan dengan aspek kejiwaan pegawai, meliputi minat, rasa nyaman saat bekerja, sikap terhadap pekerjaan, serta bakat dan keterampilan yang dimiliki.
2. Faktor Sosial: Faktor ini mencakup interaksi sosial antara sesama pegawai, hubungan dengan atasan, serta interaksi dengan pegawai dari berbagai jenis pekerjaan.
3. Faktor Fisik: Faktor ini berhubungan dengan lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, serta kesehatan pegawai.
4. Faktor Finansial: Faktor ini terkait dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai. Ini mencakup sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang disediakan, serta kesempatan untuk promosi.
5. Mutu Pengawasan: Kepuasan pegawai dapat meningkat melalui perhatian dan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan. Dengan demikian, pegawai merasa bahwa mereka merupakan bagian penting dari organisasi.
6. Faktor Hubungan Antar Pegawai: Faktor ini mencakup hubungan antara manajer dan pegawai, kondisi fisik dan lingkungan kerja, interaksi sosial di antara pegawai, serta pengaruh emosional dan situasi kerja yang ada.

Menurut Lombana dalam Hamdani et al. (2021:13), indikator kepuasan kerja dapat diukur dari:

1. Isi Pekerjaan

Pekerjaan yang menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar serta bertanggung jawab akan menghasilkan kepuasan di kalangan karyawan.

2. Supervisi

Hubungan baik antara pemimpin dan karyawan, serta perhatian yang diberikan kepada karyawan, akan membuat mereka merasa berharga dalam organisasi kerja, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, supervisi yang buruk bisa menyebabkan meningkatnya absensi dan turnover.

3. Keadaan Lingkungan

Lingkungan kerja yang mendukung, dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai, merupakan syarat untuk menciptakan kepuasan kerja yang stabil bagi karyawan.

4. Rekan Kerja

Hubungan yang saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan hangat, sehingga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan Kerja Karyawan

Menurut Indrayana dan Putra (2024:534) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang ada di tempat kerja, yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, suasana kerja akan menjadi lebih nyaman, sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja Fisik:

1. Pencahayaan: Tingkat pencahayaan yang cukup untuk mendukung berbagai aktivitas kerja.
2. Suhu dan Ventilasi: Kondisi suhu dan sirkulasi udara yang nyaman untuk bekerja.
3. Kebersihan dan Kerapian: Lingkungan kerja yang bersih dan teratur.
4. Kebisingan: Tingkat kebisingan yang tidak mengganggu konsentrasi karyawan.
5. Fasilitas Kerja: Ketersediaan dan kondisi peralatan kerja yang memadai untuk mendukung tugas sehari-hari.

Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik:

1. Hubungan Antar Karyawan: Interaksi dan kolaborasi yang harmonis di antara rekan-rekan kerja.
2. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang mendukung dan komunikatif bagi karyawan.
3. Budaya Organisasi: Nilai-nilai dan norma yang dianut dalam organisasi.
4. Dukungan Sosial: Dukungan dari atasan dan kolega dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada.
5. Keadilan dan Penghargaan: Perlakuan adil serta penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan.

Beban Kerja

Menurut Indrayana dan Putra (2024:46) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan akumulasi aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan. Apabila beban kerja ini melebihi kapasitas fisik atau mental karyawan, hal tersebut dapat menimbulkan stres dan menurunkan kinerja.

Menurut Vanchapo (2020:56) dan Nugraheni et al. (2023:77), beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai beban kerja meliputi:

1. Volume Pekerjaan : Jumlah tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Durasi Pekerjaan : Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan.
3. Tingkat Kesulitan Tugas : Kompleksitas dan tingkat kerumitan dari pekerjaan yang harus dikerjakan.
4. Tekanan Waktu : Kewajiban untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang sempit atau terbatas.
5. Tanggung Jawab Pekerjaan : Besarnya konsekuensi dari hasil pekerjaan terhadap tujuan akhir organisasi.
6. Kemampuan Individu : Kesesuaian antara kapasitas fisik dan mental karyawan dengan tuntutan yang ada dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini fokus pada gejala atau fenomena dengan karakteristik spesifik dalam kehidupan manusia, yang dikenal sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hubungan antara variabel yang dianalisis dijelaskan dengan teori yang bersifat objektif. (Jaya, 2020:7).

Variabel Penelitian

Berikut variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah :

1. Variabel *Independen* , Menurut variabel independent sering kali disebut variabel yang tidak terikat. Variabel independent adalah variabel yang berperan dalam memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen (terikat) dan memiliki hubungan yang dapat bersifat positif atau negatif terhadap variabel dependen tersebut. Dalam penelitian ini, yang dijadikan sebagai variabel bebas adalah lingkungan kerja fisik (X1) dan beban kerja (X2).
2. Variabel *Dependen*, Variabel dependen sering kali diistilahkan sebagai variabel terikat. Sekaran dan Bougie (2020) menerangkan bahwa variabel terikat adalah aspek yang paling menarik perhatian para peneliti. Fokus dari penelitian adalah untuk menganalisis dan memperkirakan variabel dependen, yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam kajian ini, variabel terikat yang dihadirkan adalah kepuasan kerja (Y).

Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono (2021:345) Sampel merupakan segmen dari total dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi terlalu besar, peneliti dapat memilih sampel menggunakan metode tertentu agar dapat mencerminkan populasi tersebut. Pada penelitian ini sampel diambil dari seluruh populasi yang ada, yaitu seluruh karyawan kantor PT.Ketrosden Triasmitra, sejumlah 36 orang. Pengambilan sampel dari seluruh populasi dibawah dari 50 sehingga Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan cara mengambil seluruh populasi yang terdapat pada objek penelitian.

Metode Penelitian Data

Berdasarkan Panggabean dalam Hamdani, et al. , (2021:32), cara pengumpulan data untuk penelitian merujuk pada pendekatan atau metode yang dipakai untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Dalam studi ini, metode yang diterapkan adalah sebagai berikut:

Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung antara peneliti dan pihak Human Resource yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara berbentuk pertanyaan yang diajukan kepada karyawan yang bersangkutan agar dapat memperoleh data yang lebih mendetail. Dalam studi ini, objek yang diteliti adalah Karyawan PT. Ketrosden Triasmitra.

Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung di lokasi penelitian, yaitu PT. Ketrosden Triasmitra.

Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan dibuat dengan mengumpulkan serangkaian pertanyaan, yang kemudian dibagikan kepada para responden secara daring melalui Google Form agar hasil pengisiannya lebih jelas dan tepat. Peneliti menyalurkan kuesioner kepada pihak Human Resource, yang selanjutnya disampaikan kepada karyawan PT. Ketrosden Triasmitra. Daftar pertanyaan tersebut berkaitan dengan Lingkungan kerja fisik, Beban kerja, dan Kepuasan kerja.

Instrumen Penelitian

Pengukuran dilakukan menggunakan instrument skala likert dengan tujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial.

Tabel 1
Skala Model Likert

No	Skala	Pertanyaan Positif
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Analisis Data

Profil responden dalam penelitian ini menggambarkan karakteristik umum responden berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disebarikan kepada 36 orang karyawan PT. Ketrosden Triasmitra. Tujuan penyajian profil ini adalah untuk memberikan gambaran demografis responden yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Adapun karakteristik responden yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	26	72.22
Perempuan	10	27.78
Total	36	100

Tabel 3 Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20–25	8	22.22
26–30	14	38.89
31–35	10	27.78
>35	4	11.11
Total	36	100

Tabel 4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	12	33.33
Diploma (D1–D3)	8	22.22
Sarjana (S1)	14	38.89
Pascasarjana (S2)	2	5.56
Total	36	100

Tabel 5 Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	6	16.67
1–3 tahun	15	41.67
4–6 tahun	10	27.78
> 6 tahun	5	13.88
Total	36	100

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan cara mengkorelasikan setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Dalam uji validitas ini, metode pengambilan keputusan menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi sebesar 0,05 dan uji 2 sisi. Dengan $n = 30$, maka batasan nilai r yaitu sebesar 0,361. Setelah nilai r hitung didapatkan, kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka instrumen atau

item pernyataan tersebut dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya. Uji instrumen dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden, dalam hal ini adalah karyawan PT Ketrosden Triasmitra Tbk. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KK 1	0.522	0.361	Valid
2	KK 2	0.536	0.361	Valid
3	KK 3	0.547	0.361	Valid
4	KK 4	0.584	0.361	Valid
5	KK 5	0.567	0.361	Valid
6	KK 6	0.578	0.361	Valid
7	KK 7	0.512	0.361	Valid
8	KK 8	0.586	0.361	Valid
9	KK9	0.531	0.361	Valid
10	KK 10	0.564	0.361	Valid
11	KK 11	0.539	0.361	Valid
12	KK 12	0.547	0.361	Valid

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X1)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	LK.1	0.393	0.361	Valid
2	LK.2	0.597	0.361	Valid
3	LK.3	0.543	0.361	Valid
4	LK.4	0.473	0.361	Valid
5	LK.5	0.423	0.361	Valid
6	LK.6	0.574	0.361	Valid
7	LK.7	0.476	0.361	Valid
8	LK.8	0.533	0.361	Valid
9	LK.9	0.491	0.361	Valid
10	LK.10	0.456	0.361	Valid
11	LK.11	0.529	0.361	Valid
12	LK.12	0.563	0.361	Valid
13	LK.13	0.523	0.361	Valid
14	LK.14	0.557	0.361	Valid
15	LK.15	0.526	0.361	Valid
16	LK 16	0.482	0.361	Valid
17	LK 17	0.472	0.361	Valid
18	LK 18	0.489	0.361	Valid
19	LK 19	0.548	0.361	Valid
20	LK 20	0.451	0.361	Valid
21	LK 21	0.527	0.361	Valid
22	LK 22	0.578	0.361	Valid
23	LK 23	0.533	0.361	Valid
24	LK 24	0.477	0.361	Valid
25	LK 25	0.484	0.361	Valid
26	LK 26	0.573	0.361	Valid
27	LK 27	0.493	0.361	Valid
28	LK 28	0.539	0.361	Valid
29	LK 29	0.519	0.361	Valid
30	LK 30	0.566	0.361	Valid

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

No.	Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
1	BK 1	0.482	0.361	Valid
2	BK 2	0.526	0.361	Valid
3	BK 3	0.486	0.361	Valid
4	BK 4	0.531	0.361	Valid
5	BK 5	0.578	0.361	Valid
6	BK 6	0.496	0.361	Valid
7	BK 7	0.554	0.361	Valid
8	BK 8	0.502	0.361	Valid
9	BK 9	0.519	0.361	Valid
10	BK 10	0.481	0.361	Valid
11	BK 11	0.538	0.361	Valid
12	BK 12	0.545	0.361	Valid
13	BK 13	0.501	0.361	Valid
14	BK 14	0.576	0.361	Valid
15	BK 15	0.573	0.361	Valid
16	BK 16	0.554	0.361	Valid
17	BK 17	0.582	0.361	Valid
18	BK 18	0.562	0.361	Valid

Uji Realibilitas

Selanjutnya, evaluasi keandalan sebuah kuesioner dilakukan untuk memahami sejauh mana pengukuran dapat konsisten atau bebas dari bias. Reliabilitas mencerminkan konsistensi dan stabilitas alat ukur untuk menilai kualitas pengukuran. Evaluasi reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach, jika koefisien alpha $\geq 0,60$ maka instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 9 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	r-Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	12	0,875	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	30	0,892	Reliabel
Beban Kerja (X2)	18	0,904	Reliabel

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,60$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel

Asumsi Klasik

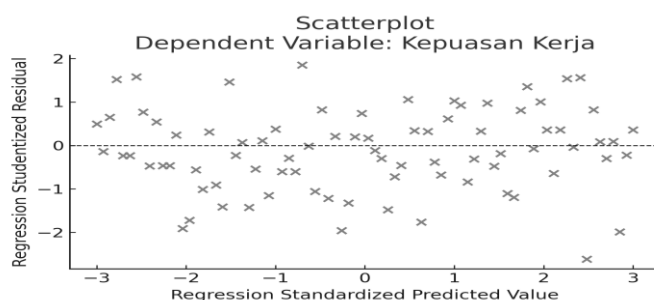
Uji asumsi klasik dilakukan peneliti untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas.

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameter ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84108998
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.052
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,982	1,018
Beban Kerja (X2)	0,982	1,018



GAMBAR 1 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (LK) dan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja* Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1042.475	25	41.699	4.001	0.000
		Linearity	855.397	1	855.397	82.091	0.000
		Deviation from Linearity	187.078	24	7.795	0.748	0.794
	Within Groups		392.549	56	7.010		
	Total		1435.024	81			

Tabel 13 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja (BK) dan Kepuasan Kerja Karyawan

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja* Beban kerja	Between Groups	(Combined)	922.316	18	51.240	4.693	0.000
		Linearity	781.937	1	781.937	71.648	0.000
		Deviation from Linearity	140.379	17	8.258	0.757	0.737
	Within Groups		512.708	62	8.270		
	Total		1435.024	81			

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan linier yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam hal ini untuk melihat hubungan yang terjadi antara Lingkungan Kerja (LK) dan Beban Kerja (BK) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (KK).

Tabel 14 Hasil Uji Analisis Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.738	0.544	0.533	2.877

Persamaan Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada karyawan PT Ketrosden Triasmitra Tbk. Dari hasil estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 15 Nilai Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	13.055	5.392		2.421	0.018
	Lingkungan Kerja (X1)	0.708	0.357	0.297	1.984	0.050
	Beban Kerja (X2)	-0.178	0.079	-0.171	-2.239	0.028

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

$$KK = 13,055 + 0,708LK + (-0,178)BK + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasi nya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 13,055 mempunyai arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (LK) dan beban kerja (BK) bernilai nol, maka tingkat kepuasan kerja karyawan (KK) adalah sebesar 13,055 satuan.
2. Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,708$ mempunyai arti bahwa apabila lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,708 satuan, dengan asumsi variabel beban kerja (BK) bernilai konstan. Karena nilai signifikansi sebesar 0,050 ($\leq 0,05$), maka pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan signifikan.
3. Nilai koefisien regresi $\beta_2 = -0,178$ mempunyai arti bahwa apabila beban kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar 0,178 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (LK) bernilai konstan. Karena nilai signifikansi sebesar 0,028 ($< 0,05$), maka pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan signifikan.
4. Nilai koefisien regresi β_3 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,544, yang berarti 54,4% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 16 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	13,055	5,392	–	2,421
Lingkungan Kerja (X1)	0,708	0,357	0,297	1,984
Beban Kerja (X2)	-0,178	0,079	-0,171	-2,239

Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,984 dengan signifikansi $0,050 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,708 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Beban Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -2,239 dengan signifikansi $0,028 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Peningkatan satu satuan Beban Kerja akan menurunkan Kepuasan Kerja sebesar 0,178 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Dengan demikian, H1 yang menyatakan “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja” diterima, dan H2 yang menyatakan “Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja” juga diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 17 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	788,879	2	394,440	47,454	0,000b ^a
Residual	659,712	79	8,353		
Total	1.448,591	81			

^aDependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

^bPredictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2)

Sumber: Output SPSS 25, Data primer diolah (2025)

Hasil ini diperkuat oleh nilai R Square = 0,544, yang berarti 54,4% variasi perubahan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama, sedangkan 45,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk R Square.

Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,738	0,544	0,533	2,877

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2)

Sumber: Output SPSS 25, Data primer diolah (2025)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,533 menandakan bahwa setelah penyesuaian untuk jumlah variabel independen dan ukuran sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kepuasan Kerja masih cukup baik, yaitu 53,3%. Oleh karena itu, model regresi yang dipergunakan dalam penelitian ini dianggap valid dan memiliki tingkat prediksi yang relatif tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, meskipun tingkat kepuasan yang dihasilkan masih berada pada kategori rendah. Sementara itu, beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang juga menunjukkan kategori rendah. Secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Perusahaan perlu meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan dukungan lingkungan kerja dengan memperbaiki fasilitas, menciptakan suasana yang kondusif, serta memastikan karyawan merasa aman agar produktivitas dan motivasi kerja meningkat. Melakukan perawatan dan perbaikan fasilitas kerja (ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, kursi, meja, area istirahat). Menjamin standar keamanan kerja (alat pelindung, sistem keamanan, SOP keselamatan). Menciptakan suasana kerja kondusif melalui kebijakan anti-diskriminasi, komunikasi terbuka, serta budaya kerja yang positif.
2. Disarankan agar perusahaan memberikan tugas yang menantang namun tetap sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga beban kerja terasa lebih positif dan mendorong keterlibatan serta kepuasan kerja. Membuat sistem job assignment yang memperhatikan kemampuan dan pengalaman individu. Memberikan proyek atau target baru yang menantang namun realistis. Menyediakan pendampingan/mentoring agar karyawan tetap merasa didukung.
3. Perusahaan perlu memperhatikan kesesuaian pekerjaan dengan keahlian karyawan, memberikan variasi tugas yang lebih bermakna, serta meningkatkan apresiasi dan penghargaan dari atasan agar karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya. Memberikan penghargaan (finansial maupun non-finansial) atas pencapaian. Mengakui kontribusi karyawan secara terbuka, baik dalam rapat maupun platform internal. Membangun hubungan yang lebih dekat antara atasan dan bawahan melalui komunikasi yang terbuka, feedback positif, dan dukungan personal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, D., & Susilo, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jakarta: Gramedia.
- Andriani, Y., & Disman. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Anitha, J. (2017). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(3), 408–423.
- Aruan, H., & Fakhri, R. (2015). Psikologi kerja modern. Jakarta: Salemba Humanika.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). Los Angeles: SAGE Publications.
- Dwijayanti, A., & Gunawan, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Kerja*, 12(1), 88–94.
- Fazli, A., Hameed, A., & Khan, S. (2019). Workload and job satisfaction: A study of employees in service sector. *Journal of Management Research*, 11(2), 41–50.
- Ghozali, I. (2014). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2021). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hamdani, S., et al. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Bandung: Widya Padjajaran.
- Huang, X., Wellman, N., Ashford, S. J., Lee, C., & Wang, L. (2020). Deviance and exit: The organizational costs of job insecurity and moral disengagement. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 78–89.
- Indiyati, N. (2020). Psikologi dalam dunia kerja. *Jurnal Ilmu Psikologi Terapan*, 6(2), 190–195.
- Indrayana, A., & Putra, A. R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 530–540.
- Johnson, S. E., Tran, L. N., & Taylor, M. (2022). Psychological wellbeing and job satisfaction: A longitudinal study. *Occupational Health Journal*, 34(1), 55–63.
- Kim, J., & Park, S. (2021). Social interaction and job satisfaction. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(2), 89–101.
- Luthans, F. (2022). Organizational behavior (13th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mahmoud, M. A., Ahmad, A. R., & Ismail, W. K. W. (2018). Work overload and employee satisfaction: The mediating role of stress. *Journal of Human Resource Studies*, 6(1), 22–28.
- Maretha, N. P., & Lamidi. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 89–103.
- Miller, R. (2021). Effective supervision in modern organizations. *Journal of Leadership Studies*, 8(3), 85–90.
- Nitisemito, A. S. (2019). Manajemen personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraheni, R., Sutrisno, E., & Setyorini, R. (2023). Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 35–45.
- Priansa, D. J. (2015). Perilaku organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Putri, A. S., & Fauzan, R. (2024). Lingkungan kerja non fisik dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(1), 50–60.
- Rahmawati, I., et al. (2019). Beban kerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 77–83.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. M., & Nugroho, B. H. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 59–64.
- Smith, J., & Lee, K. (2023). The role of physical environment in employee performance. *Journal of Workplace Research*, 9(2), 55–65.
- Stanley, A., & Remiasa, D. (2022). Manajemen lingkungan kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 5(2), 742–748.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafrina, A. (2018). Teori motivasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 9(1), 89–93.
- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2017). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(1), 77–94.
- Vanchapo, R. (2020). Analisis beban kerja dan produktivitas. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 56–78.
- Wang, X., Li, J., & Zhu, Y. (2020). Work environment and job satisfaction in the digital era. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(3), 75–85.
- Warsiki, I., Pramudita, B., & Lestari, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. *Jurnal SDM Terapan*, 7(1), 48–56.
- Yaghoubi, M., Zarei, E., & Javadi, M. (2016). Workload and satisfaction: Structural model analysis. *Journal of Management Development*, 35(4), 87–91.
- Yuliani, T., & Prasetyo, D. (2020). Beban kerja dan kepuasan kerja di sektor pelayanan. *Jurnal Manajemen Pelayanan*, 4(1), 49–55.
- Yulinda, E., & Prasetyo, H. (2023). Dampak beban kerja terhadap kepuasan karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 7(2), 70–90.
- Yulianto, R., et al. (2020). Lingkungan kerja fisik dan keselamatan kerja. *Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, 9(1), 30–40.////