

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MALATUNRUNG REZKINDO

Muhammad Jasmin<sup>\*1</sup>, Ridwan<sup>2</sup>, Nurkhalik Wahdania Asbara<sup>3</sup>

Jurusan manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: <sup>\*1</sup>[muhammadjasmin77@gmail.com](mailto:muhammadjasmin77@gmail.com), <sup>\*2</sup>[ridwan@stienobel-indonesiagmail.ac.id](mailto:ridwan@stienobel-indonesiagmail.ac.id),  
<sup>\*3</sup>[nurkhalikwahdania@gmail.com](mailto:nurkhalikwahdania@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (a) beban kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo. (b) lingkungan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo. (c) variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan metode analisis regresi linear berganda, sehingga data penelitian diperoleh dari kuesioner yang dibagikan secara online kepada karyawan PT. Malatunrung Rezkindo dengan sampel sebanyak 42 responden.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (a) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo (b) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo (c) Variabel lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo.

**Kata Kunci:** *Beban kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja karyawan.*

### Abstract

*This study aims to determine (a) workload has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Malatunrung Rezkindo. (b) the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Malatunrung Rezkindo. (c) the variable that is more dominant in influencing employee job satisfaction at PT. Malatunrung Rezkindo.*

*This study used quantitative data types and multiple linear regression analysis methods, so that the research data was obtained from questionnaires distributed online to employees of PT. Malatunrung Rezkindo with a sample of 42 respondents.*

*The results of the study show that (a) workload has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Malatunrung Rezkindo (b) Work Environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Malatunrung Rezkindo (c) Work environment variables are more dominant in influencing employee job satisfaction at PT. Malatunrung Rezkindo.*

**Keywords:** *workload, work environment, employee job satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, karena mereka adalah pendorong utama keberhasilan organisasi. Pada dasarnya manusia memiliki dorongan untuk saling berinteraksi dan tidak bisa lepas dari pengaruh orang lain. Menurut (Izza & S.E., M.Si, 2022) Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang menjadi aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena berkembangnya perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut.. Perkembangan zaman yang semakin modern menuntut dunia usaha untuk bersaing ketat untuk menjamin kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia adalah bagian dari bisnis dan perlu dikelola secara efektif dan efisien untuk mengurangi biaya bisnis. Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan SDM yang dimiliki mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Keberhasilan suatu lembaga tergantung pada orang-orangnya. Hal Ini karena karakternya yang dinamis, yang memungkinkan untuk pengembangan dan

peningkatan kualitas yang sudah ada. Jadi Akibatnya, pengelolaan dilakukan secara rutin dan terarah untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. (Andriany, 2019) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dalam suatu organisasi mencerminkan seberapa banyak atau besar karyawan menyukai pekerjaan mereka sendiri. Sikap karyawan terhadap pekerjaan dapat diukur dari reaksi mereka terhadap pekerjaan dan reaksi emosional mereka. (Talo et al., 2020) Manusia menggunakan akal dan emosi untuk memandu setiap tindakan mereka, oleh karena itu ketika salah satu tidak berfungsi dengan baik, hal itu menghalangi mereka untuk menyelesaikan tugasnya. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaan, dan jumlah imbalan yang diterima pekerja sesuai dengan jumlah imbalan yang mereka terima. Kepuasan Pekerjaan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Kepuasan Pekerjaan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Gibson dan Ivancevich (1993:163) dalam (Talo et al., 2020) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tentunya memiliki beban kerja masing-masing. Tentu saja, perusahaan harus memperhatikan hal ini dengan memberikan beban kerja yang efektif.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dibagi dalam dua jenis yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Ningsih et al., 2020) Lingkungan kerja fisik ialah keseluruhan yang terdapat di sekitar tempat kerja, serta yang biasa mempengaruhi karyawan dengan langsung atau tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

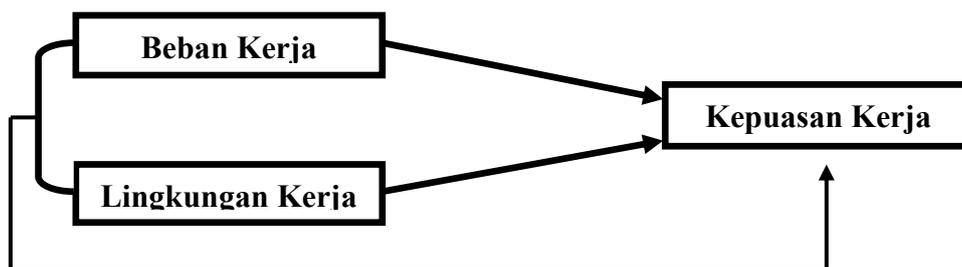
PT. MALATUNRUNG REZKINDO adalah perusahaan yang sudah tergabung dalam Asosiasi Kontraktor Listrik Indonesia atau yang lebih dikenal sebagai AKLI, yang akan selalu berusaha untuk bersikap profesional dan dipercaya untuk melakukan pekerjaan listrik dan mekanikal. PT. MALATUNRUNG REZKINDO, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor listrik dan perdagangan umum, memiliki tenaga ahli yang terampil dan sudah berpengalaman dalam hal kelistrikan dan mekanikal, yang sudah diakui oleh customer yang sudah menggunakan jasa sebagai kontraktor listrik dan perdagangan umum. PT. MALATUNRUNG REZKINDO, kontraktor listrik dan perdagangan umum, selalu memegang prinsip bahwa pekerja yang profesional dan bertanggung jawab, dan akan memberikan kepuasan pelanggan yang tidak dalam jangka pendek, tetapi dalam jangka panjang.

Beberapa penelitian terdahulu melakukan penelitian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja dimana diantaranya yang dilakukan oleh (Talo et al., 2020), yang meneliti mengenai *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang*, dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa

ada hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Hal ini menguatkan pandangan bahwa beban kerja masih merupakan faktor kepuasan kerja dari luar yang diperlukan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Ilhamsyah & Maliah, 2020) yang meneliti mengenai *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Selatan*, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

### Kerangka Pikir

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka pikir penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

### HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini dan kerangka konseptual yang ada, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO.
2. Diduga Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO.
3. Diduga Variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. MALATUNRUNG REZKINDO adalah Lingkungan Kerja.

### METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Junaidi et al., 2017) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut berupa angka atau skor yang diperoleh dari hasil pengisian kuisioner oleh responden. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang.

Metode analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu regresi linear berganda, uji validitas uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Menggunakan analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing memiliki hubungan positif atau negative dan dapat memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, data yang biasa digunakan berskala interval atau rasio.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*). Bila harga korelasi di bawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Varibel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1)	X1.1	0,553	0.3044	Valid
		X1.2	0,637	0.3044	Valid
		X1.3	0,591	0.3044	Valid
		X1.4	0,594	0.3044	Valid
		X1.5	0,690	0.3044	Valid
		X1.6	0,775	0.3044	Valid
		X1.7	0,714	0.3044	Valid
		X1.8	0,750	0.3044	Valid
2.	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,817	0.3044	Valid
		X2.2	0,744	0.3044	Valid
		X2.3	0,596	0.3044	Valid
		X2.4	0,783	0.3044	Valid
		X2.5	0,540	0.3044	Valid
		X2.6	0,549	0.3044	Valid
3.	Kepuasan Kerja	Y1.1	0,601	0.3044	Valid

	(Y)	Y1.2	0,616	0.3044	Valid
		Y1.3	0,574	0.3044	Valid
		Y1.4	0,735	0.3044	Valid
		Y1.5	0,661	0.3044	Valid
		Y1.6	0,754	0.3044	Valid

Sumber: Output SPSS, Tahun 2023

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan asumsi bahwa suatu instrument dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitas  $> 0,60$ .

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1)	0.820	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0.764	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Y)	0.737	Reliabel

Sumber: Output SPSS, Tahun 2023

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0.820 untuk Beban Kerja (X1), 0.764 untuk Lingkungan Kerja (X2) dan 0.737 untuk kepuasan kerja (Y) lebih dari nilai standar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah Variabel Beban Kerja (X1) dengan Variabel Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y).

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.043	1.978		2.550	.015		
Beban Kerja	.329	.115	.464	2.858	.007	.285	3.503
Lingkungan Kerja	.361	.143	.410	2.526	.016	.285	3.503

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.11, persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.043 + 0,329 X1 + 0,361 X2 + e$$

Uraian penjelasan dari hasil persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- 1)  $b_0$  = nilai konstanta yang diperoleh adalah 5.043 artinya jika variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah 0 maka variabel Kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah 5.043
- 2)  $0,329 X_1$  = Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,329 yang berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
- 3)  $0,361 X_2$  = Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,361 yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Dari persamaan analisis regresi linier berganda terlihat bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah Lingkungan Kerja dengan nilai 0,361. Oleh karena itu, hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap (variabel dependen Kepuasan kerja). Pengujian dilakukan dengan membandingkan t-Hitung dengan t-Tabel. Jika  $\alpha > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dan jika  $\alpha < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Prasional)**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.043	1.978		2.550	.015		
Beban Kerja	.329	.115	.464	2.858	.007	.285	3.503
Lingkungan Kerja	.361	.143	.410	2.526	.016	.285	3.503

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Output SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel di atas, berikut penjelasan hasil uji-t (Uji Parsial), adalah sebagai berikut:

a) **Beban Kerja**

Hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung variabel Beban Kerja sebesar 2.858 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,007 < 0.05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. MALATUNRUNG REKINDO. Oleh karena itu, hipotesis 1 (H1) diterima.

b) **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh adalah 2.526 dan nilai signifikan lebih rendah dari nilai alpha ( $0.016 < 0.05$ ). Dari sini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga Hipotesis 1 (H1) diterima

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F atau uji simultan menunjukkan pengaruh simultan dua variabel independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Hasil uji F dinyatakan dengan nilai F-hitung dan nilai signifikansi yang merupakan hasil dari hasil pengolahan data. Hasil uji-F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5. Hasil uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.191	2	94.596	46.869	.000 <sup>b</sup>
	Residual	78.713	39	2.018		
	Total	267.905	41			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Output SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa nilai F-tabel sebesar 46.869 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga Hipotesis 2 (H2) diterima.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Faktor determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), Dimana Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) untuk menentukan Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X2, Total_X1 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.840 <sup>a</sup>	.706	.691	1.421
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Output SPSS, Tahun 2023

Hasil nilai Nilai R-squared menunjukkan nilai sebesar 0,706 atau sebesar 70.6%, artinya Kepuasan kerja pada PT. MALATUNRUNG REKINDO dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

## Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini mengkaji pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Malatunrung Rezkindo, sehingga dapat dibahas secara individual dari tiap-tiap variable, yakni sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo. Hasil uji-t menunjukkan nilai t-hitung variabel Beban Kerja sebesar 2.858 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,007 < 0.05$ ). Sedangkan Lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung yang diperoleh adalah 2.526 dan nilai signifikan lebih rendah dari nilai alpha ( $0.016 < 0.05$ ). Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa variabel Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) diterima.

Menurut (Ilhamsyah & Maliah, 2020) “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan seseorang ketika mengalami sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait dengan pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja dapat dipenuhi dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut (Talo et al., 2020) “Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan menjadi tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (overcapacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity)”. Beban kerja yang Setara memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja, karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya akan bekerja lebih giat dan lebih baik dari pada karyawan yang mengalami stres karena kondisi dan beban kerja yang tidak kondusif.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Talo et al., 2020), yang meneliti mengenai *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang*, dimana Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Hal ini menguatkan pandangan bahwa beban kerja masih merupakan faktor kepuasan kerja dari luar yang diperlukan.

### 2. Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo

Hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo. Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai F-

tabel sebesar 46.869 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga Hipotesis 2 (H2) diterima.

Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Apabila seorang karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan betah bekerja dan melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sedangkan beban kerja rendah, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tekanan beban kerja kelebihan dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan persepsi karyawan negatif.

### 3. Variabel Yang Paling Berpengaruh

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh dari setiap variabel, Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,329 yang berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,361 yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah Lingkungan Kerja dengan nilai 0,361. Dengan demikian hipotesis 3 (H3) diterima.

Kepuasan kerja dapat dipenuhi dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sebaliknya jika lingkungan kerja Pada perusahaan yang buruk, karyawan akan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan, maka semua pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan selesai dengan baik, tepat waktu sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Ilhamsyah & Maliah, 2020) yang meneliti mengenai *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Selatan*, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari hasil analisis maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT MALATUNRUNG REZKINDO.
2. Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT MALATUNRUNG REZKINDO.
3. Variabel yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT MALATUNRUNG REZKINDO adalah Lingkungan Kerja.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja merupakan penilaian karyawan terhadap berbagai aspek berhubungan dengan pekerjaannya. Kurangnya perhatian dari atasan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan disarankan untuk selalu menjaga penghargaan dan perhatian yang diberikan kepada karyawan, dan memelihara (mempertahankan) lingkungan kerja yang baik seperti saat ini.
2. Disarankan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan sampel dengan lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional ( Licensee Of Federal Express ) Medan. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Ilhamsyah, I., & Maliah, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Wilayah Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 9(2). <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v9i2.712>
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Izza, N., & S.E., M.Si, I. I. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Kitabisa. 3(2015), 67. <http://eprints.ums.ac.id/102304/>
- Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>

- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018* , 45, 24–35.
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ( Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi ” YAYASAN PHARMASI ” Semarang ) The Factors that Influence Job Satisfaction ( Study On Employee of Pharmacy School " pharmaceutical FOUNDATION " Semarang). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 1–22.
- Ningsih, A., Syachrul, S., & Ratnasari, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ( Persero ) UPDK Mahakam Samarinda. *E-BISMARK : Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Marketing*, 1(1), 01. <https://doi.org/10.46964/jebm.v1i1.354>
- Nurcahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>
- Parluhutan Tambunan, A. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4 Nomor 2, 180. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/download/86/95%0A>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Sedarmayanti, S. D. M., & Kerja, P. (2009). Cetakan Ketiga, Bandung, CV. *Mandar Maju*.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21, 16–30. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>
- Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Artikel, I. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, 3(2), 6–13. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.