

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT HUTAHAEAN GROUP PEKANBARU

Marsauli Simanullang¹; Okta Karneli²

Universitas Riau
Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru
E-mail : marsaulisimanullang@gmail.com (Koresponding)

Submit: 12 Agustus 2024

Review: 14 September 2024

Publish: 26 Oktober 2024

Abstract: This study aims to determine the influence of workload and work environment on employee job satisfaction at PT Hutahaean Group Pekanbaru. This research is a quantitative research with a descriptive approach. The population in this study is employees of PT Hutahaean Group Pekanbaru with a sample of 66 respondents. Data was collected through the distribution of questionnaires, and data analysis was carried out with the help of SPSS (Statistical Product And Service Solution). The results of this study show that workload has a negative and significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and workload and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Hutahaean Group Pekanbaru.

Keywords: *Workload, Work Environment, Job Satisfaction*

Di era globalisasi, perusahaan menghadapi persaingan bisnis yang ketat dengan target tinggi untuk karyawan. Untuk itu, perusahaan membutuhkan SDM yang berwawasan luas, profesional, handal, produktif, dan memiliki etos kerja tinggi. Pengembangan SDM yang efektif sangat penting untuk mendorong kemajuan organisasi dan mencapai tujuan Bersama.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen penting dalam perusahaan yang berperan besar dalam meningkatkan daya saing dan mencapai tujuan perusahaan. SDM yang berkualitas akan memberikan keuntungan kompetitif jika dikelola dengan baik. Manajemen SDM yang efektif dapat memaksimalkan kinerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Priyono, 2010).

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Andriany (2019), kepuasan kerja mencakup sikap karyawan terhadap pekerjaan, termasuk faktor situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja penting untuk memperoleh hasil kerja terbaik, karena karyawan yang puas

cenderung lebih berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi kerja. Prihatsanti (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan keberhasilan individu dalam mempertahankan hubungan dengan lingkungan kerja, yang meliputi kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, karena karyawan yang puas akan menunjukkan sikap positif dan bekerja dengan kapasitas penuh (Kirana et al., 2021).

Kepuasan kerja adalah faktor kunci untuk mencapai tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja tercermin dalam sikap positif, ketaatan, dan hasil kerja. Kepuasan ini memperkuat komitmen dan etos kerja, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sunarta, 2019). Ketidakpuasan, akibat kurangnya faktor pendukung, dapat menurunkan semangat dan hasil kerja, serta berdampak negatif pada perusahaan, seperti penurunan moral dan terganggunya layanan. Hal ini dapat memicu tindakan negatif seperti mogok kerja, yang

merugikan organisasi dan memerlukan antisipasi.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Sutarji (2016) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada kepuasan karyawan, terutama ketika mereka harus menyelesaikan tugas dalam waktu singkat. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasa kewalahan, meskipun tetap harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut Tarwaka dalam Tjiabrata dkk (2017), beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja yang ringan cenderung meningkatkan kepuasan karyawan. Berdasarkan Permendagri No.12 tahun 2008, beban kerja adalah hasil kali antara volume kerja dan waktu. Secara umum, beban kerja merujuk pada pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu (Saputra, 2021; Cahya et al., 2021).

Menurut Sunyoto (2016), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan pada karyawan, yang berdampak buruk pada hasil produksi. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja yaitu penelitian (Yuridha, 2022) yang mengatakan bahwa beban kerja mengakibatkan dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2023) dengan hasil penelitian bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang mengalami stres yang disebabkan dengan kondisi dan beban kerja yang tidak kondusif. Sehingga karyawan dengan beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan pegawai adalah lingkungan kerja. Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dimana kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih, serta menyenangkan untuk pegawainya memiliki peran penting untuk dapat menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan tersebut tercermin atas perasaan karyawan mengenai senang atau tidaknya, nyaman atau tidaknya atas kondisi lingkungan kerja pada perusahaan, yang berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja dan menyebabkan kinerja yang dihasilkan menjadi tidak optimal. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Hertanto dalam Tjiabrata dkk (2017). Manusia dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekitar, termasuk lingkungan kerja. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal, nyaman, dan aman, serta mendukung produktivitas (Paendong, 2019). Kepuasan kerja yang meningkat akan membuat karyawan lebih loyal kepada perusahaan dan melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Shavira & Febrian, 2023) dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk, yang artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kepuasan kerja karyawan juga akan

ikut meningkat, namun jika lingkungan kerja mengalami penurunan maka kepuasan kerja karyawan juga akan ikut mengalami penurunan. Penelitian lain untuk pendukung penelitian tersebut adalah penelitian (Tiomantara & Adiputra, 2021) yang melakukan penelitian pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja di Hotel Aston Pontianak dan ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sebagai perusahaan yang bergerak di berbagai unit bisnis PT Hutahaean Group Pekanbaru harus meningkatkan strategi-strateginya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Dalam mencapai berbagai tujuan perusahaan tersebut tidak lepas dari peran SDM yang ada dalam perusahaan. Berikut ini adalah jumlah karyawan PT Hutahaean Group Pekanbaru pada tahun 2024:

Tabel 1 Jumlah Karyawan PT Hutahaean Group Pekanbaru Tahun 2024

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Legal Perusahaan	2
2	Humas	5
3	HRD	1
4	Administrasi Perusahaan	25
5	IT Perusahaan	8
6	Logistik	6
7	Transportasi	4
8	Satpam	9
9	Cleaning Service	6
	Jumlah	66

Sumber: PT Hutahaean Group Pekanbaru (2024)

Dari table diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT Hutahaean Group Pekanbaru pada tahun 2024 berjumlah 66 orang. PT Hutahaean Group Pekanbaru memiliki 9 cabang yang tersebar di sekitar wilayah Riau dan Sumatera Utara, dan setiap unit cabang tersebut harus selalu dipantau oleh perusahaan. Dengan jumlah karyawan tersebut diharapkan dapat mengatasi pekerjaan dan masalah yang ada dalam perusahaan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel seperti turnover, absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi (Mangkunegara, 2005). Kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan turnover dan absensi, karena karyawan yang puas lebih termotivasi untuk bekerja (Mukhtar, 2019). Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung memiliki performa rendah, mudah bosan, semangat menurun, dan sering absen. Sondang (2019) menambahkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi kuat dengan absensi; karyawan yang puas jarang absen, sementara yang tidak puas sering mencari alasan untuk tidak masuk kerja.

Tabel 2 Absensi karyawan PT Hutahaean Group Pekanbaru Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterlambatan (Tahun)	
		Frekuensi	%
2019	83	27	11,34
2020	76	35	14,70
2021	70	33	13,86
2022	72	23	9,66
2023	68	29	12,18

Sumber: PT Hutahaean Group Pekanbaru (2024)

Tabel diatas adalah data rekapitulasi absensi karyawan PT Hutahaean Group Pekanbaru dalam 5 tahun terakhir. Dari tabel tersebut dapat diketahui mengenai tingkat absensi karyawan yang tinggi. Persentase paling tinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 14,70%. Dari tingginya absensi karyawan dapat diindikasikan terjadi karena tingkat kepuasan karyawan yang masih rendah, hal ini dapat ditandai dengan banyaknya karyawan yang datang terlambat dan memiliki semangat kerja yang rendah sehingga karyawan cenderung menunda-nunda pekerjaannya sampai batas *deadline*.

Pada PT Hutahaean Group Pekanbaru dalam mengurus segala sesuatu tentang program-program dan strategi perusahaan yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan perusahaan berusaha untuk melakukan pembagian kerja secara

adil dan sesuai dengan *jobdesc* karyawan untuk menghindari perbedaan pemahaman dalam memahami tugas yang harus dilakukan dan menghindari kemungkinan adanya pekerjaan ganda yang menyebabkan beban kerja berlebihan pada karyawan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berikut ini adalah tabel mengenai waktu penyelesaian pekerjaan karyawan dalam perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1 Penyelesaian Pekerjaan Karyawan PT Hutahaean Group Pekanbaru Tahun 2024

No	Nama	Posisi Kerja	Penyelesaian Pekerjaan (Jam)	Waktu Kerja (Jam)
1	Karyawan 1	Staff Humas	8,45	8
2	Karyawan 2	Staff Logistik	8	8
3	Karyawan 3	Staff Administrasi	7,40	8
4	Karyawan 4	Cleaning Service	8,15	8
5	Karyawan 5	Satpam	9,00	8
6	Karyawan 6	Staff Administrasi	8,30	8

Sumber: Observasi karyawan PT Hutahaean Pekanbaru (2024)

Pada tabel diatas terdapat waktu penyelesaian pekerjaan karyawan PT Hutahaean Group Pekanbaru dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi dari waktu kerja, selain karna beban kerja yang diberikan kepada karyawan, lambatnya penyelesaian kerja tersebut tidak lepas dari perilaku karyawan yang menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk dengan pekerjaan baru yang diberikan pimpinan yang menyebabkan waktu kerja menjadi tidak efektif karena pekerjaan tidak diselesaikan dengan tepat waktu.

Dalam untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan menyediakan fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja luas, bersih, ventilasi yang baik, AC, komputer, Wi-Fi, serta perabotan yang mendukung pekerjaan. Keamanan juga dijaga dengan adanya pos satpam dan patroli. Selain itu, hubungan antar karyawan dan atasan dijaga dengan baik, serta diterapkan budaya kekeluargaan

yang menciptakan keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan pra survei lapangan ditemukan beberapa fenomena karyawan yang menunjukkan adanya indikasi kurangnya kepuasan kerja karyawan PT Hutahaean Group Pekanbaru, yaitu:

1. Ada karyawan yang melalaikan waktu kerja dengan keluar saat jam kerja.
2. Ada karyawan yang terlambat masuk kerja.
3. Ada karyawan menumpuk pekerjaan sampai dekat dengan *deadline*.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dilakukan pada PT Hutahaean Group Pekanbaru yang berada di Jalan Cempaka No. 61, Harjosari, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Dengan populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT Hutahaean Group Pekanbaru dengan jumlah 66 orang. Pada penelitian ini data didapatkan dengan instrumen berupa kuesioner, dan konfirmasi dari key informan, dengan operasionalisasi variabel yang diuraikan.

Tabel 4 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Skala
Beban Kerja (X1) Tarwaka (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan kerja • Kemampuan • Performansi • Pembagian tugas 	Interval
Lingkungan Kerja (X2) Sedarmayanti (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensi Fisik • Dimensi Non Fisik 	Interval
Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Luthans (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan • Gaji • Promosi • Pengawasan • Rekan Kerja • Kondisi Kerja 	Interval

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

HASIL

Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur valid dan tidak validnya data dalam kuesioner hingga didapatkan hasil yang bisa benar dan dapat dipercaya. Suatu data dikatakan valid

apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 5 Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,7058	0,2387	Valid
	X1.2	0,7900	0,2387	Valid
	X1.3	0,6440	0,2387	Valid
	X1.4	0,8620	0,2387	Valid
	X1.5	0,7754	0,2387	Valid
	X1.6	0,7768	0,2387	Valid
	X1.7	0,7395	0,2387	Valid
	X1.8	0,76548	0,2387	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,8352	0,2387	Valid
	X2.2	0,7202	0,2387	Valid
	X2.3	0,7876	0,2387	Valid
	X2.4	0,5839	0,2387	Valid
	X2.5	0,7302	0,2387	Valid
	X2.6	0,7724	0,2387	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,6183	0,2387	Valid
	Y.2	0,7446	0,2387	Valid
	Y.3	0,7431	0,2387	Valid
	Y.4	0,7220	0,2387	Valid
	Y.5	0,8042	0,2387	Valid
	Y.6	0,7518	0,2387	Valid

Sumber: Data Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas bisa diamati bahwa semua item pernyataan yang dipakai untuk mengukur dimensi variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
1	Beban Kerja	0,884	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,834	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,827	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel menunjukkan semua nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Untuk variabel beban kerja (X1) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,884, pada variabel lingkungan kerja (X2) nilai *Cronbach's Alpha* 0,834 dan pada variabel kepuasan kerja (Y) nilai *Cronbach's Alpha* 0,827. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) sudah memenuhi kriteria nilai batas, maka ditarik kesimpulan bahwa jawaban dari seluruh pernyataan pada variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak dipakai.

Dalam Ghozali (2011) uji normalitas memiliki tujuan untuk memahami apakah

variabel dependen dan variabel independent dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Normalitas distribusi nilai residual diperiksa menggunakan uji normalitas. Jika signifikansi (*Signifinance level*) $> 0,05$ maka distribusi normal, dan jika signifikansi (*Signifinance level*) $< 0,05$ maka distribusi tidak normal.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19330996
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.055
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil asumsi klasik normalitas dikatakan normal. Nilai signifikansi untuk melihat normal tidaknya data yaitu apabila tingkat sig > 0.05 dapat diartikan normal, sebaliknya jika tingkat sig $< 0,05$ maka tidak normal. Pada tabel 5.18 terlihat bahwa nilai signifikansi 0,200 $> 0,05$ dan dari hasil ini dapat dikatakan bahwa data diatas memiliki distribusi normal.

Dalam Ghozali (2011) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika nilai tolerance lebih besar dari $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BEBAN	.212	4.727
	LINGKUNGAN	.212	4.727

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinearitas dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dimana hal itu terjadi jika nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dan jika melihat tabel 5.19 dapat dilihat bahwa nilai tolerancinya ,212 > 0,10 dan nilai VIF nya 4.727 < 10,00 sehingga dapat dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Dalam Ghozali (2011) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah model regresi memiliki ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila nilai Sig > 0,05 maka tidak ada heterokedastisitas, sedangkan jika nilai Sig < 0,05 maka ada heterokedastisitas dalam model.

Tabel 9 Hasil Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
BEBAN	-.031	.083	-.098	-.372	.711
LINGKUNGAN	.139	.109	.337	1.273	.208

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai Sig variabel beban kerja 0,711 > 0,05 sehingga diasumsikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, dan pada variabel lingkungan kerja nilai Sig 0,208 > 0,05 yang diasumsikan tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mencapai penelitian yang baik maka dalam penelitian tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.539	1.813		.849	.399
	BEBAN	-.124	.127	-.160	-.974	.224
	LINGKUNGAN	.953	.167	.939	5.710	.000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Maka dari hasil dari uji regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1.539, ini dapat diartikan jika beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol (0), maka variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 1.539.
2. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X1) bernilai negatif yaitu -0,124, ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap terhadap kepuasan kerja dimana setiap peningkatan beban kerja sebesar satu (1) satuan, maka akan menurunkan nilai kepuasan kerja sebesar -0,124.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) bernilai positif yaitu 0,953, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap terhadap kepuasan kerja dimana setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu (1) satuan, maka akan menaikkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,953.
4. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X1) ditambah lingkungan kerja (X2) adalah $-0,124 + 0,953 = 0,829$, artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu (1) satuan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,829.

Uji Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk melihat tingkat kekuatan variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.628	2.228

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, BEBAN
b. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0.640

hal ini berarti persentase dari kontribusi pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 64%. Sementara itu sisa 36% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang bukan termasuk dalam model regresi ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hutahaean Group Pekanbaru. Untuk mengetahui F_{tabel} dapat menggunakan rumus:

$$Df1 = k$$

$$Df2 = n - k - 1$$

$$Df1 = 2$$

$$Df2 = 66 - 2 - 1$$

$$Df2 = 63$$

Keterangan;

N = Jumlah responden

K = Jumlah variabel bebas

Df = Derajat kebebasan

K = Jumlah variabel bebas (0,05)

Maka, F_{tabel} yang diperoleh adalah 3.143

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.568	2	277.784	55.967	.000 ^b
	Residual	312.690	63	4.963		
	Total	868.258	65			
a. Dependent Variable: KEPUASAN						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, BEBAN						

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis F_{hitung} menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 55.967 > F_{tabel} = 3.143$ dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hutahaean Group Pekanbaru. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hutahaean Group Pekanbaru dapat diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Hutahaean Group Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi 0.000, yang mengindikasikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun beban kerja dan lingkungan kerja dinilai baik, kepuasan kerja karyawan memperoleh penilaian kurang baik, yang menunjukkan adanya potensi masalah dalam kepuasan kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan pada PT Hutahaean Group Pekanbaru beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien bernilai negatif sebesar -0.124 yang artinya jika variabel beban kerja mengalami kenaikan 1 satuan, Maka, kepuasan kerja akan berkurang -0.124. Hal ini menunjukkan besaran pengaruh yang dimiliki variabel independen beban kerja (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) pada variabel beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 7.287 > t_{tabel} = 1.669$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dari hasil ini, hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini yang menyatakan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Hutahaean Group Pekanbaru dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elisa et al., 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya karyawan dengan beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan menurunnya produktivitas sehingga kepuasan dalam bekerja akan rendah. Oleh sebab itu, dengan adanya beban kerja yang rendah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan kepuasan kerja akan terus meningkat. Penelitian sebelumnya juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja

karyawan Mega Finance cabang Jember, artinya semakin bertambahnya Beban Kerja maka Kepuasan Kerja akan menurun. (Syafulloh et al., 2021).

Hasil uji analisis data yang dilakukan pada PT Hutahaean Group Pekanbaru lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien bernilai positif sebesar 0.953 artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, Maka, kepuasan kerja akan bertambah 0.953. Hal ini menunjukkan besaran pengaruh yang dimiliki variabel independen lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 10.539 > t_{tabel} = 1.669$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Maka dari hasil ini, hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Hutahaean Group Pekanbaru dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (A. Dewi Andriani & Syamsu A.Kamaruddin, 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Artomulyo Grosir Yogyakarta. Sehingga, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Dan penelitian lain yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Aisha, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan CV. Karya Geni Pasuruan. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) pada variabel independent yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap

variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai $F_{hitung} = 55.967 > F_{tabel} = 3.143$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Maka dari hasil ini, hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini yang menyatakan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT Hutahaean Group Pekanbaru dapat diterima.

Hasil uji determinasi (R^2) pada variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai *R Square* yang positif sebesar 0,640, Ini menunjukkan seberapa besar pengaruh yang dimiliki secara bersama-sama antara variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 64%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja karyawan. Hal ini terjadi dengan adanya pengelolaan beban kerja yang baik dan perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan yang membuat karyawan merasa puas saat bekerja di perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Janah & Maharani, 2024) dimana beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Dan penelitian lain yang dilakukan oleh (Jasmin et al., 2023) dimana beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo. 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 negative karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hutahaean Group Pekanbaru menunjukkan kesimpulan berikut:

1. Pengelolaan beban kerja di PT Hutahaean Group sudah baik, dengan skor tinggi pada dimensi tuntutan pekerjaan, kemampuan, performansi, dan pembagian tugas.
2. Lingkungan kerja di PT Hutahaean Group juga sudah baik, terlihat dari skor tinggi pada dimensi fisik dan non-fisik.
3. Kepuasan kerja di PT Hutahaean Group masih kurang baik, dengan skor rendah pada dimensi pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.
4. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kepuasan kerja karyawan.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
6. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Dewi Andriani, & Syamsu A. Kamaruddin. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Artomulyo Grosir Yogyakarta. *Ojs.Id*, 6(4), 1.
- Aisha, R. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchenpt. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(2), 102–114.
- 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.
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. 2021. Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 87-93.
- Elisa Febrianti, Wulandari & Muhammad Yusuf, 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT MACF kota Bima. *Management and Business Strategy*, 4 no 1(2775 - 3700), pp. 37-44.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. M. (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Janah, M., & Maharani, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 612–622.
- Jasmin, M., Wahdani, Asbara, N., manajemen, J., & Nobel Indonesia Makassar, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 338–348.
- Kirana, K.C., Lukitaningsih, A., Londin, D.M. 2021. Analysis Of The

- Impact Of Workload and Work Stress on Job Satisfaction with Motivation as Intervening Variable. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(4).
- Lestari, R. D., Bakaruddin, & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru. *Prosiding Seminar Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3, 108–119.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 8(4), 380–394. <https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- Priyono.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:Zifatama Publisher.
- aputra, A. A. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(04), 1010–1022. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutarji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Deepublis.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Syafulloh, D., Widagdo, S., & Amin, S. (2021). Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Informatika. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(5), 14–23.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: *Harapan Press*. doi: 10.1007/978-1-4684-0104-2_6
- Tiomantara, V., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, III(3), 12–26. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/13217>
- Tjiabrata, F. R. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No. 2, (Juni 2017), hal. 1570-1580.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>