

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lisa Sulistiyowati, Suroso Suroso *, Flora Patricia Anggela

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Karawang, Indonesia
Jalan H.S. Ronggo Waluyo, Kec, Telukjambe Timur, Kab. Karawang, Jawa Barat, Indonesia

Email: ¹mn21.lisasulistiyowati@mh.s.ubpkarawang.ac.id, ^{2,*}suroso@ubpkarawang.ac.id, ^{3,*}floraanggela@ubpkarawang.ac.id

Korespondensi: suroso@ubpkarawang.ac.id

Submitted: 04/05/2025, Accepted: 31/05/2025, Published: 01/06/2025

Abstrak—SDM sangat krusial perannya untuk mencapai kesuksesan bagi perusahaan, termasuk di PT Indah Kiat Karawang Tbk, yang bergerak di bidang pembuatan kertas dan kemasan. Fenomena menarik terjadi pada tingkat kepuasan kerja karyawan, yang disebabkan beberapa faktor, seperti lingkungan kerja dan beban kerja. *Research* sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi, sehingga memunculkan gap penelitian terkait pengaruh kedua variabel ini terhadap kepuasan kerja. Kajian ini bermaksud guna menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Indah Kiat Karawang Tbk. Metode kuantitatif digunakan dengan populasi sebanyak 68 karyawan divisi *security*, sekaligus menjadi sampel jenuh. Data diambil menggunakan survey dan dianalisis dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, variabel beban kerja menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara keseluruhan, lingkungan kerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 50,3% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 49,7% lainnya, dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti pada kajian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kepuasan Kerja

Abstract—Human resources play a crucial role in achieving a company's success, including at PT Indah Kiat Karawang Tbk, which operates in the paper and packaging manufacturing sector. An interesting phenomenon has emerged regarding employee job satisfaction, which is influenced by several factors, such as the work environment and workload. Previous research has shown varied results, thereby creating a research gap concerning the impact of these two variables on job satisfaction. This study aims to analyse the influence of the work environment and workload on employee job satisfaction at PT Indah Kiat Karawang Tbk. A quantitative method was employed, with a population consisting of 68 employees from the security division, who also served as the saturated sample. Data were collected through a survey and analysed using multiple linear regression. The results indicate that, partially, the work environment has a significant positive effect on job satisfaction. Conversely, the workload variable shows a significant negative effect on job satisfaction. Overall, the work environment and workload contribute 50.3% to job satisfaction, while the remaining 49.7% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Environment; Workload; Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

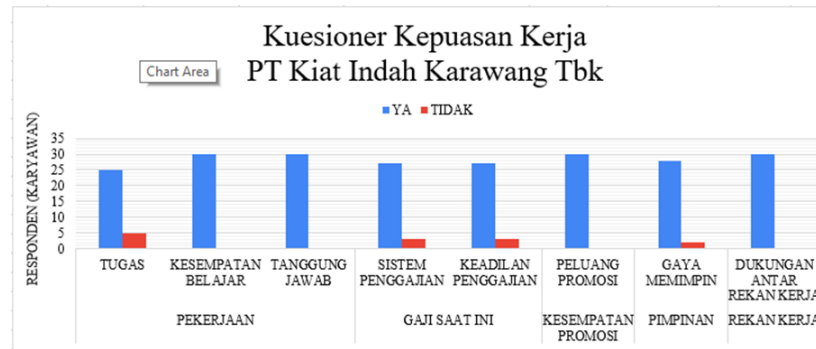
Manusia sebagai sumber daya utama merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Maka dari itu, mereka akan berupaya mengelola dan meningkatkan SDM yang berkualitas. Tanpa keberadaan SDM yang kompeten, operasional perusahaan tidak dapat berjalan dengan optimal. Hubungan antara perusahaan dan SDM idealnya bersifat saling mendukung, di mana perusahaan memerlukan tenaga kerja yang andal, sementara perusahaan juga bertanggung jawab untuk memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan SDM (Rulianti, 2023).

PT. Indah Kiat Karawang Tbk. adalah salah satu perusahaan terkemuka di bidang pembuatan pulp, dan kemasan kertas. Saat ini, perusahaan tersebut tengah mengembangkan pabrik kertas industri di Karawang. Sebagai perusahaan yang masih dalam tahap proses pembangunan tentu perusahaan harus bisa lebih ekstra untuk memberikan kenyamanan terhadap karyawan untuk menjaga kestabilan kinerja karyawan agar sejalan dengan harapan perusahaan.

Setiap perusahaan pada umumnya memiliki berbagai strategi untuk meningkatkan kepuasan pada kerja karyawan (Prasetyo et al., 2020). Karyawan dengan kepuasan yang tinggi pada pekerjaannya biasanya melihat tugasnya sebagai aktivitas yang menggembirakan. Kepuasan tersebut mendorong peningkatan loyalitas terhadap perusahaan, sekaligus meningkatkan semangat dan moral kerja dalam melaksanakan tanggung jawab, begitu pula sebaliknya (Vahera & Onsardi, 2021).

Untuk memahami tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT Indah Kiat Karawang Tbk., survei pra – penelitian dilakukan dengan melibatkan 30 karyawan divisi *security* sebagai responden. Hasil dari penyebaran kuesioner ini memberikan gambaran tentang kondisi kepuasan kerja di perusahaan. Berikut Gambar 1 merupakan data hasil survei tersebut.

Pada Gambar 1 tentang diagram hasil survei kepuasan kerja karyawan menampilkan tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang mencakup berbagai aspek seperti pekerjaan, gaji saat ini, kesempatan promosi, hubungan dengan pimpinan, serta interaksi dengan rekan kerja. Hasil survei menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa puas dalam beberapa aspek, masih ada beberapa area yang belum sepenuhnya memenuhi harapan pribadi mereka terkait pekerjaan.



Gambar 1. Survei Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kiat Indah Karawang Tbk.

Diagram tersebut menggambarkan bahwa, meskipun tingkat kepuasan secara umum cenderung positif, sejumlah karyawan masih menghadapi tantangan dalam menemukan makna yang lebih mendalam dan kepuasan secara menyeluruh terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung dapat memberikan kinerja terbaik mereka, sehingga mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, memastikan kepuasan kerja yang merata di seluruh aspek menjadi langkah penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesuksesan organisasi secara berkelanjutan.

Aspek yang menentukan kepuasan kerja salah satunya yaitu keadaan di sekitar tempat karyawan melaksanakan pekerjaannya, yang dikenal sebagai lingkungan kerja. Suasana Kerja dengan lingkungan yang sehat dapat mendorong perasaan puas dan sikap positif pada karyawan, sehingga mereka mampu memberikan performa terbaik dalam menjalankan tugasnya. Kebalikannya, jika lingkungan tempat karyawan menjalankan tugasnya kurang sehat, bisa berakibat buruk terhadap semangat dan antusiasme karyawan (Pradana & Santoso, 2022). Kajian sebelumnya yang diteliti oleh Tiomantara & Adiputra (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Namun, temuan tersebut bertolak belakang terhadap hasil yang diperoleh Fenianti & Nawawi (2023), mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja sama sekali tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

Beban kerja ialah suatu elemen yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja dengan intensitas berlebih sering kali ditimbulkan oleh tuntutan kemampuan yang terlampaui tinggi, tempo cepat pada suatu pekerjaan, atau jumlah pekerjaan yang terlalu banyak. Semakin besar dan kompleks tugas yang perlu dituntaskan dalam kesempatan yang terbatas, semakin berat pula beban pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan (Rizki et al., 2022).

Penelitian yang dikaji oleh Wulandari & Mathori (2023) membuktikan bahwa beban kerja berdampak signifikan kepada kepuasan kerja. Namun, hasil yang ditemukan oleh Saputra (2021) menyajikan pandangan yang berbeda. Penelitian tersebut menunjukkan pengaruh negatif yang dimiliki beban kerja dengan kepuasan kerja.

Disamping itu, kajian yang diteliti oleh Dalena et al. (2020) menyimpulkan lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) dapat berdampak langsung pada kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan lingkungan kerja yang kondusif serta pengelolaan beban kerja yang efektif mampu memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang akibatnya berefek positif terhadap kinerja karyawan sesuai harapan perusahaan. Namun, jika kondisi pekerjaan buruk serta beban kerja dikelola dengan buruk, kepuasan kerja bisa menurun.

Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian pada penelitian sebelumnya, penulis bermaksud untuk mengkaji penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indah Kiat Karawang Tbk”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dengan memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, khususnya dalam konteks industri manufaktur di Indonesia. Selain itu, temuan penelitian ini juga diharapkan dapat membantu manajemen PT Indah Kiat Karawang Tbk dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat mendukung produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

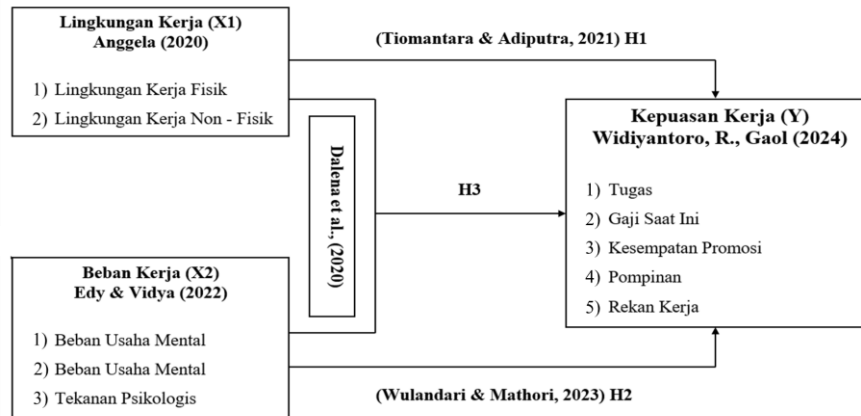
2. METODE PENELITIAN

Pendekatan Kuantitatif digunakan sebagai metode penulisan pada penelitian ini. Objek dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan divisi *security* PT Indah Kiat Karawang Tbk. Populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan perusahaan divisi *security*, yang berjumlah sebanyak 68 pegawai. Dengan diketahui jumlah populasi tidak mencapai 100, maka penulis menggunakan teknik sampel jenuh untuk metode pengambilan sampel, sehingga seluruh populasi diikutsertakan menjadi sampel, yaitu sebanyak 68 sampel.

Data diambil dengan survey kepada seluruh karyawan PT Indah Kiat Karawang Tbk. Kemudian data dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis yang dilakukan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, determinasi koefisien, uji t serta uji F.

2.1. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini, kerangka pemikiran dijelaskan dengan variabel independent yaitu lingkungan kerja (X1) serta beban kerja (X2). serta variabel dependent yaitu kepuasan kerja (Y). Berikut adalah ilustrasi kerangka pemikiran yang telah dibuat oleh penulis.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

2.2. Hipotesis

Berlandaskan kerangka berpikir yang telah dipaparkan pada gambar 2, maka dapat dihasilkan dugaan sementara yang digunakan sebagai dasar kajian ini, diantaranya:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh simulan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

2.3. Lingkungan Kerja

Harjasa dan Swasti (2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua hal yang terjadi di sekitar pekerja selama mereka bekerja. Menurut Anggela et al. (2020) terdapat dua kategori pada dimensi lingkungan kerja, yakni lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik mencakup indikator seperti sirkulasi udara, pencahayaan, tata letak ruang, kebisingan, dekorasi, dan fasilitas. Sementara itu, lingkungan non fisik meliputi relasi dengan pimpinan dan juga relasi antara rekan kerja.

2.4. Beban Kerja

Menurut Alfian & Guswinta (2023), beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan atau kapasitas pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Menurut Edi & Vidya (2022) variabel beban kerja dapat diukur melalui tiga dimensi utama. Pertama, beban waktu, yang mencakup 1) hambatan atau gangguan dari lingkungan sekitar saat bekerja serta 2) tuntutan waktu atau masa kerja yang harus dipenuhi. Kedua, beban usaha mental, yang meliputi 1) frekuensi pekerjaan yang datang dan 2) tingkat konsentrasi yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Ketiga, beban psikologis, yang mencakup 1) perasaan bingung atau frustrasi yang mungkin dialami karyawan dan, 2) tingkat risiko pekerjaan.

2.5. Kepuasan Kerja

Menurut Suroso (2020), kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang dapat dilihat melalui tingkah laku dan sikap mereka terhadap pekerjaan mereka. Terdapat lima dimensi kepuasan kerja menurut Widiyantoro, R., Gaol (2024) diantaranya: 1) Pekerjaan, yang mencakup indikator seperti tugas, tanggung jawab, dan kesempatan untuk belajar. 2) Gaji, indikatornya meliputi konsep penggajian dan pemberian gaji yang adil. 3) Peluang promosi, yang diukur melalui indikator peluang kenaikan jabatan. 4) Atasan kerja, indikatornya berupa gaya kepemimpinan yang diterapkan. 5) Partner kerja, indikatornya mencakup support di antara sesama partner kerja.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

3.1.1. Uji Validitas

Nilai r Tabel sebesar 0,361 diperoleh berdasarkan distribusi pada tingkat signifikansi uji dua arah sebesar 5% (0,05) dengan jumlah sampel $N = 30$ dikurangi 2, sehingga N menjadi 28. Artinya, nilai korelasi yang diperoleh dari analisis data harus lebih besar dari 0,361. Berikut adalah Tabel 1 nilai kolerasi untuk setiap item alat ukur berdasarkan nilai

korelasi dan perbandingannya dengan r Table.

Tabel 1. Nilai Kolerasi

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket	Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket	Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
X1	X1.1	0,391	0,361	Valid	X2	X2.1	0,539	0,361	Valid	Y	Y.1	0,443	0,361	Valid
	X1.2	0,507		Valid		X2.2	0,455		Valid		Y.2	0,406		Valid
	X1.3	0,471		Valid		X2.3	0,770		Valid		Y.3	0,695		Valid
	X1.4	0,662		Valid		X2.4	0,814		Valid		Y.4	0,734		Valid
	X1.5	0,748		Valid		X2.5	0,661		Valid		Y.5	0,499		Valid
	X1.6	0,615		Valid		X2.6	0,454		Valid		Y.6	0,502		Valid
	X1.7	0,708		Valid		X2.7	0,409		Valid		Y.7	0,414		Valid
	X1.8	0,540		Valid		X2.8	0,400		Valid		Y.8	0,432		Valid
	X1.9	0,441		Valid		X2.9	0,413		Valid		Y.9	0,447		Valid
	X1.10	0,390		Valid		X2.10	0,468		Valid		Y.10	0,537		Valid
	X1.11	0,430		Valid		X2.11	0,640		Valid		Y.11	0,623		Valid
	X1.12	0,424		Valid		X2.12	0,416		Valid		Y.12	0,530		Valid
	X1.13	0,493		Valid		X2.13	0,426		Valid		Y.13	0,463		Valid
	X1.14	0,583		Valid		X2.14	0,408		Valid		Y.14	0,384		Valid
	X1.15	0,768		Valid		X2.15	0,535		Valid		Y.15	0,402		Valid

Tabel 1 menegaskan bahwa ketiga variabel dalam instrumen telah memenuhi syarat validitas. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan relevan, sehingga penelitian dapat diteruskan ke analisis lebih lanjut.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Ketika *Cronbach's Alpha* melebihi nilai 0,6 maka instrumen layak dan dinyatakan reliabel. Menunjukkan bahwa item-item pada setiap variabel memiliki hubungan yang cukup baik serta dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Nilai Alpha

No	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,822	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja	0,790	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,780	0,60	Reliabel

Tabel 2 menjelaskan setiap variabel memilki nilai Alpha lebih dari 0,6. Maka, diketahui semua variabel pengujian memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

3.1.3. Uji Normalitas

Analisis ini bermaksud untuk mengidentifikasi normalitas regresi, beserta seluruh variabelnya. Berikut merupakan hasil pengujian yang telah dianalisis.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,48703876
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,056
	Negative	-,066
Test Statistic		,066
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.		

Tabel 3 pada hasil tersebut telah didapatkan nilai signifikansi sebesar **0,200**. Ini menandakan data residual telah terdistribusi dengan normal.

3.1.4. Uji Multikolineritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi model regresi. Seharusnya model regresi memiliki korelasi yang tidak signifikan antara variabel-variabel bebasnya.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	39,763	4,981		7,983	,000		
	TX1	,482	,060	,704	8,008	,000	,989	1,011
	TX2	-,149	,070	-,186	-2,120	,038	,989	1,011

a. Dependent Variable: TY

Merujuk pada Tabel 4 tidak ditemukan korelasi antar variabel dalam model regresi. Hasil ini menggambarkan bahwa model tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga dapat dinyatakan valid dan dapat diandalkan.

3.1.5. Uji Heteroskedastitas

Pengujian ini bertujuan untuk mencari adanya kesenjangan varians residual didalam model regresi. Model regresi dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 5. Heteroskedastitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5,967	3,073		1,942	,057
	TX1	,030	,037	,098	,803	,425
	TX2	-,075	,043	-,211	-1,737	,087

a. Dependent Variable: ABS_RES

Pada tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,425, sedangkan variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi 0,087. Maka kedua variabel ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga dianggap konstan, dan model bebas dari kendala heteroskedastisitas.

3.1.6. Analisis Regresi Berganda

Ketika pengujian menggunakan variabel bebas lebih dari satu, maka pengujian menggunakan analisis regresi berganda. Berikut adalah hasil pengujian data menggunakan SPSS versi 26.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	39,763	4,981		7,983	,000
	TX1	,482	,060	,704	8,008	,000
	TX2	-,149	,070	-,186	-2,120	,038

a. Dependent Variable: TY

Dari Tabel 6, didapatkan persamaan $Y = 39,763 + 0,482X_1 - 0,149X_2$.

- Konstanta (a): Nilai 39,763 menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) konstan, maka kepuasan kerja (Y) akan bernilai 39,763. Ini mencerminkan nilai dasar atau intercept model regresi.
- Lingkungan kerja memperoleh koefisien sebesar 0,482, atau sekitar 48,2%. Ini berarti lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara positif sebanyak 48,2%.
- Beban kerja memperoleh koefisien sebesar - 0,149, atau 14,9%. Ini mengindikasikan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif sebanyak 14,9%.

3.1.7. Uji T/Parsial

Uji parsial dilakukan guna menilai hubungan individual antar variabel bebas dengan variabel terikat. Derajat kebebasan (df) dihitung dengan $n = 68$ dan $k = 2$, maka diperoleh $df = 66$. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, nilai t Tabel untuk $df = 66$ adalah 1,667.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	39,763	4,981		7,983	,000

TX1	,482	,060	,704	8,008	,000	,989	1,011
TX2	-,149	,070	-,186	-2,120	,038	,989	1,011

a. Dependent Variable: TY

Pada Tabel 7 hasil uji t di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja mendapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $8,008 > 1,667$ mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka, H1 diterima.
- Beban Kerja mendapatkan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ dan t hitung $-2,120 < 1,667$ mengindikasikan beban kerja memiliki dampak negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. H2 diterima.

3.1.8. Uji F/Simultan

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1364,996	2	682,498	32,887	,000 ^b
	Residual	1348,946	65	20,753		
	Total	2713,941	67			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, H3 diterima. Artinya lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan pada kepuasan kerja.

3.1.9. Uji Determinasi Koefisien

Nilai koefisien yang tinggi menunjukkan pengaruh yang kuat, sementara nilai rendah mencerminkan pengaruh yang lebih kecil.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi Koefisien

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,488	4,556

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Tabel 9 menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,503, artinya 50,3% variasi kepuasan kerja karyawan PT Indah Kiat Karawang Tbk mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2). 49,7%, lainnya dijelaskan oleh faktor lainnya.

3.2. Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Analisis menggambarkan hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT Indah Kiat Karawang Tbk. yang signifikan. Dengan demikian, H1 diterima, yang artinya kepuasan kerja karyawan terpengaruh oleh variabel lingkungan kerja secara positif. Perbaikan lingkungan kerja menjadi lebih *supportive* akan meningkatkan kepuasan kerja dengan signifikan.

Temuan ini selaras dengan penelitian Tiomantara & Adiputra (2021), yang juga menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara signifikan di Hotel Aston Pontianak. Temuan ini juga diperkuat oleh Hamdan, Amarul, & Gentari (2022) dalam penelitiannya yang menyatakan lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Elnusa Fabrikasi Konstruksi di Kota Cilegon. Ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja dalam kepuasan kerja di berbagai sektor.

3.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan yang diteliti, diketahui beban kerja secara negatif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Indah Kiat Karawang Tbk. Ini mengarah pada penolakan H0 dan penerimaan H2, yang menandakan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Temuan ini senada dengan hasil pada Saputra (2021), yang menemukan pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja, meskipun tidak signifikan. Hal serupa juga ditemukan Yuridha (2022) bahwa beban kerja secara negatif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggarisbawahi terkait peningkatan beban kerja yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor industri.

3.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan menunjukkan lingkungan kerja, beban kerja, berdampak secara bersamaan pada kepuasan kerja karyawan di PT Indah Kiat Karawang Tbk. Dengan demikian, H3 diterima. Hasil ini senada dengan Dalena et al. (2021), yang menemukan kombinasi lingkungan kerja dan beban kerja juga berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja di Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. Temuan tersebut menegaskan mengenai pentingnya lingkungan kerja yang sehat dan pengelolaan beban kerja yang seimbang sebagai langkah meningkatkan kepuasan kerja di berbagai sektor.

4. KESIMPULAN

Dengan hasil penelitian yang telah diperoleh, penulis bisa menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga pengelolaan lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Sedangkan Beban kerja (X2) memberikan pengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja (Y), artinya jika beban kerja meningkat maka cenderung akan menurunkan tingkat kepuasan. Adapun secara bersama-sama, lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) memengaruhi kepuasan kerja (Y) karyawan PT Indah Kiat Karawang Tbk. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif guna meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang efisien sangat penting. Dengan menyediakan lingkungan yang mendukung dan mengatur beban kerja secara optimal, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan sekaligus mendorong produktivitas dan kinerja organisasi. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menggunakan sampel yang lebih menyeluruh yang mana mencakup seluruh karyawan yang ada sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik. Selain itu peneliti juga dapat meneliti aspek – aspek lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh aspek – aspek lainnya terhadap kepuasan kerja.

REFERENCES

- Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653–665. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>
- Anggela, F. P. (2020). The effect of work environment and work culture on health employee satisfaction: A study on puskesmas. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(1), 7985–7993. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/12627>
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 115–136. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
- Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611–618. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>
- Hamdan, Amarul, & Gentari, R. E. (2022). Pentingkah Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(2), 110–125. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i2.5686>
- Harjasa, F. Z. P., & Swasti, I. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 109–114. <https://doi.org/10.17509/jimb.v13i2.48297>
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>
- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. 08(2), 1469–1478. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022>
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Suroso. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Divisi Quality Control PT. ABC). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 102–116. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.848>
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217>
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 58–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.61567/jmmib.v2i1.39>
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.757>
- Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 137–156. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.678>
- 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>