PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BUMA CIMA NUSANTARA (PT BCN)

Hendri Dunan[1], Maya Bella Kadarisman[2]
hendri.dunan@ubl.ac.id[1], mayabella823@gmail.com[2]
Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Buma Cima Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 30 karyawan PT Buma Cima Nusantara. Variabel yang diteliti meliputi beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang positif memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kedua faktor ini berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT Buma Cima Nusantara disarankan untuk memperhatikan keseimbangan beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to find out how the influence of workload and work environment on employee job satisfaction at PT Buma Cima Nusantara. This study uses a quantitative descriptive method with a cross-sectional approach. Data was collected through a questionnaire filled out by 30 employees of PT Buma Cima Nusantara. The variables studied include workload, work environment, and job satisfaction. The results of this study show that a high workload has a negative influence on employee job satisfaction, while a positive work environment contributes positively to job satisfaction. Simultaneously, these two factors have a significant effect on employee job satisfaction. Therefore, the management of PT Buma Cima Nusantara is advised to pay attention to the workload balance and create a conducive work environment to increase employee job satisfaction.
Keywords : *Workload, Work Environment, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif. Kepuasan kerja adalah evaluasi positif terhadap karakteristik pekerjaan yang timbul dari dalam diri individu. Tingkat kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda, sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi aspek penting dalam peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja optimal karyawan. (Novita & Kusuma, 2020) Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan karyawan.

Kepuasan kerja karyawan PT BCN dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kesesuaian tugas dengan kemampuan, penghargaan di tempat kerja, gaji, dukungan atasan, dan

kerjasama rekan kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan di PT Buma Cima Nusantara (PT BCN) masih rendah. Karyawan belum merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan karena sering kali tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Penghargaan di tempat kerja juga masih kurang, membuat karyawan merasa tidak dihargai atas kontribusi mereka. Pembayaran gaji yang terkadang tidak tepa waktu dan jumlah yang dirasa tidak memadai semakin menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, karyawan merasa kurang mendapatkan bantuan teknis dan pengarahan yang jelas dari atasan, serta dukungan dalam mencapai target yang ditetapkan.

Menurut Menpan (1997) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Santoso & Rijanti, 2022) Beban kerja karyawan PT BCN belum sepenuhnya sesuai dengan kapasitas dan kemampuan individu masing-masing, adanya tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas, tugas yang sering kali mendadak dan harus diselesaikan dalam waktu singkat. Semua faktor ini berpotensi memepengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Sedarmayanti dan Rahadian (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Yohanes B Windo Thalibana, 2022) Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, nyaman, dan aman. Saat ini lingkungan kerja di PT Buma Cima Nusantara (PT BCN) belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan keamanan karyawannya.

PT Buma Cima Nusantara (PT BCN) adalah BUMN yang mengelola perkebunan tebu dan memproduksi gula kristal putih di Unit Bungamayang, Kabupaten Lampung Utara dan Unit Cinta Manis, Kabupaten Ogan Ilir. PT BCN didirikan pada 5 Juli 2018 dan mengalami proses spin-off pada 26 Maret 2019. Bersama PTPN VII sebagai induknya, PT BCN sedang dalam masa transisi terkait pembentukan tiga entitas Subholding di PTPN III Holding, sebagai bagian dari transformasi bisnis yang dilakukan Kementrian BUMN di BUMN Perkebunan.

Di antara semua industri gula yang ada di PTPN Holding, PT BCN memiliki kebun dengan HGU terluas sebesar 43.046 hektare dengan areal tertanam 21.017 hektare dan non areal tertanam 22.029. PT BCN merupakan BUMN sektor perkebunan Indonesia yang memiliki kantor di Jalan Pramuka, No. 11/247, Kecamatan Rajabasa, Kota Bandar Lampung. Beberapa tahun terakhir, perusahaan ini telah mengalami peningkatan signifikan dalam volume pekerjaan seiring dengan banyaknya permintaan data. Dalam industri yang penuh dengan tekanan dan tantangan seperti industri gula, penting untuk memahami bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Rahayu (2020) sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam mengelola perusahaan dan perlu terus disempurnakan untuk mendukung perkembangan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten (Febri, 2015). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan alat manajerial yang digunakan untuk merencakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia dalam organisasi, serta dapat diartikan sebagai suatu kebijakan (Priyono, 2007)

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu fakor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Buma Cima nusantara.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor distrik PT Buma Cima Nusantara di Jl. Pramuka No.11/247, Kecamatan Rajabasa, Kota Bandar Lampung. Fokus penelitian adalah mengenai beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT BCN. Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2024 dengan menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT BCN yang berjumlah 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling (Nursilawati et al., 2021).

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Variabel Independen (tidak terikat) dan Dependen (terikat). Dalam variabel independen (bebas) adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah pada kepuasan karyawan.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk mengukur beban kerja dan lingkungan kerja karyawan. Setiap variabel terdiri dari 9 pertanyaan dan menggunakan model skala likert untuk pengukuran pendapat dan persepsi responden. Kuesioner terdiri dari bagian Demografi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang demografi responden, persepsi terhadap beban kerja, lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, variabel X1 dan X2 diukur menggunakan skala likert dengan opsi jawaban “Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Tidak Pernah” (Ali, 2014). Sedangkan untuk mengukur kepuasan kerja, skala likert yang digunakan adalah “Sangat Puas, Puas, Tidak Puas, Sangat Tidak Puas” (Nasution, 2017). Responden diminta unutk melengkapi kuesioner dengan menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan sesuai dengan pilihan jawaban dalam skala likert

Metode Pengambilan Data

Dalam (Soni, 2023) untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari :

1. Data Primer

Data Primer adalah data mentah atau belum diolah yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer ini diperoleh secara langsung dari responden, seperti karyawan PT BCN melalui kuesioner. Kuesioner merupakan metode penelitian yang mengajukan daftar pertanyaan secara langsung kepada responden agar mendapatkan data yang relevan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini digunakan untuk melengkapi atau mendukung data primer, dalam hal ni data sekunder yang digunakan berasal dari penelitian kepustakaan yang dapat memberikan landasan teori yang diperoleh dari buku-buku teks pendukung, jurnal-jurnal ilmiah, internet serta sumber lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data agar dapat menjelaskan data yang telah diperoleh. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Adapun analisis data yang digunakan :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. (Novita & Kusuma, 2020).

2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, dan minimum.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang harusnya diukur. Uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan dalam butir-butir daftar pertanyaan. Dan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r table dengan degree of freedom (df) = n – 2 dengan alpha 0,05. Jika r dihitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali.

Hasil uji reliabilitas dengan bantuan spss akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel (amdal) bila memiliki Cronbach Alpha >0,70.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan di atas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menujukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikoliniearitas

Uji multikolinearitas digunakan dalam model regresi untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel independen. Tanda-tanda adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai R2 yang tinggi secara keseluruhan namun variabel independen secara individual tidak signifikan, korelasi tinggi antara variabel independen, serta nilai tolerance dan Varian Inflantion Factor (VIF). Model regresi dianggap normal jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jika nilai tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari suatu residual yang satu dengan residual yang lain pada model regresi, suatu model regresi yang baik yaitu varian dari setiap residual sama atau tetap yang disebut dengan istilah homoskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplots, hal ini jika titik-titik pada grafik menyebar secara acak maka dapat disimpulkan tidak adanya heterokedastisitas pada model regresi.

5. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisiens Korelasi

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment (PPM). Koefisiens korelasi product moment merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel atau tersebut adalah sama.

Korelasi product moment dilambangkan dalam (r) koefisiensi korelasi positif terbesar = 1 (satu) dan koefisiensi korelasi negatif terbesar = 1, sedangkan yang terkecil adalah 0.

Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu mempunyai koefisiens korelasi = 1 atau = -1 maka hubungan tersebut sempurna (Sugiyono, 2017).

Semua variabel memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 atau 5%. Berikut hasil penjelasan hasil uji koefisiens korelasi.

b. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R2 berkisar antara 0 dan 1, dimana nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan sebagian besar variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai Adjusted R2, semakin baik variabel independen dapat memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

KD = R2 x 100%

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

R2 : Koefisien Korelasi

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji hipotesis seperti ini dinamakan uji signifikasi secara keseluruhan terhaap regresi yang diobservasi maupun estimasi dapat disimpulkan.

1. Jika nilai signifikan <0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semu variabel indepen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.
2. Jika nilai signifikan >0,05 maka Ha ditolak dan Ho diteirma. Ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap varibel dependen atau terikat.

d. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji antar variabel-variabel secar parsial. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikasi 0,05. Kriteria Uji t Parsial adalah sebagai berikut :

Jika t hitung > t tabel atau nilai sig. < 0,05 maka Ho di tolak.

Jika t hitung < t tabel atau nilai sig. > 0,05 maka Ho diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Profil Responden

Karakteristik profil responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Buma Cima Nusantara. Berikut ini karakteristik profil responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pegawai, dan lama bekerja sebanyak 30 responden.

1. Deskipsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

USIA	FREKUENSI	PRESENTASE
< 25 tahun	0	0%
25 - 35 tahun	10	33%
36 - 45 tahun	11	37%
> 45 tahun	9	30%
JUMLAH	**30**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap yang bekerja di PT Buma Cima Nusantara di dominasi oleh karyawan 36 – 45 tahun.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PRESENTASE
LAKI-LAKI	19	63%
PEREMPUAN	11	37%
JUMLAH	**30**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Buma Cima Nusantara di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR	FREKUENSI	PRESENTASE
SMA/SMK	5	17%
S1 / S2 / S3	25	83%
JUMLAH	**30**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap yang bekerja di PT Buma Cima Nusantara di dominasi oleh pendidikan terakhir karyawannya S1 / S2 / S3.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

STATUS PEGAWAI	FREKUENSI	PRESENTASE
TETAP	22	73%
TIDAK TETAP	8	27%
JUMLAH	**30**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan tetap yang bekerja di PT Buma Cima Nusantara di dominasi oleh karyawan yang status pegawainya adalah karyawan tetap.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA	FREKUENSI	PRESENTASE
< 1 tahun	0	0%
1 - 15 tahun	15	50%
15 - 25 tahun	12	40%
> 25 tahun	3	10%
JUMLAH	**30**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT Buma Cima Nusantara di dominasi oleh masa kerja karyawan yang lama bekerjanya adalah 15 – 25 tahun.

6. Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 6 Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

VARIABEL BEBAN KERJA (X1)						
NO	PERTANYAAN	SL	S	KK	TP	TOTAL
1	BK1	12	9	8	1	30
2	BK2	13	12	5	0	30
3	BK3	1	6	19	4	30
4	BK4	5	14	9	2	30
5	BK5	12	11	7	0	30
6	BK6	15	12	3	0	30
7	BK7	2	5	19	4	30
8	BK8	4	7	14	5	30
9	BK9	3	6	15	6	30
Mean		67	82	99	22	270
Mean		**25%**	**30%**	**37%**	**8%**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, distribusi jawaban responden variabel beban kerja (X1) didominasi oleh jawaban Kadang-Kadang (KK) sebanyak 37%.

7. Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 7 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)						
NO	PERTANYAAN	SL	S	KK	TP	TOTAL
1	LK1	1	2	7	20	30
2	LK2	12	10	6	2	30
3	LK3	12	12	4	2	30
4	LK4	4	7	11	8	30
5	LK5	10	7	4	9	30
6	LK6	17	7	4	2	30
7	LK7	12	8	5	5	30
8	LK8	18	8	2	2	30
9	LK9	17	8	4	1	30
Mean		103	69	47	51	270
Mean		**38%**	**26%**	**17%**	**19%**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, distribusi jawaban responden variabel lingkungan kerja (X2) dapat dilihat mayoritas jawaban responden didominasi jawaban Selalu (SL) sebanyak 38%.

8. Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 8 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)						
NO	PERTANYAAN	SP	P	TP	STP	TOTAL
1	KK1	6	17	4	3	30
2	KK2	8	22	0	0	30
3	KK3	13	13	3	1	30
4	KK4	9	14	5	2	30
5	KK5	7	14	4	5	30
6	KK6	8	12	2	8	30
7	KK7	11	12	3	4	30
8	KK8	11	15	1	3	30
9	KK9	8	15	2	5	30
Mean		81	134	24	31	270
Mean		**30%**	**50%**	**9%**	**11%**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, distribusi jawaban responden variabel kepuasan kerja (Y) didominasi oleh jawaban Puas (P) sebanyak 50%.

9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,985	,913		10,936	,000
	Beban Kerja	,580	,047	,847	12,320	,000
	Lingkungan Kerja	,104	,044	,162	2,352	,026

a. Dependent Variable: Y2.22

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa persamaan di atas menujukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut :

KK = 9,985 + 0,580 BK + 0,104 LK + e

Dari persamaan tersebut memperoleh hasil sebagai berikut :

1. Dari hasil regresi, konstanta (α) didapat mempunyai nilai sebesar 9,985 yang artinya bahwa jika tidak ada variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja maka nilai nilai kepuasan kerja karyawan tersebut sebesar 9,985.
2. Dari hasil regresi didapatkan bahwa nilai koefisien Beban Kerja (X1) sebesar 0,580 dan bertanda positif yang artinya apabila beban kerja meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

3. Dari hasil regresi didapatkan bahwa nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,104 dan bertanda positif yang artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka akan semakin baiklah kepuasan kerja karyawan. (Jodie Firjatullah et al., 2023)

10. Hasil Statistik Deskriptif

Berikut ini hasil uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

Tabel 10 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	30	18	36	24,47	4,805
X2	30	13	34	25,47	5,090
Y	30	18	35	26,83	4,654
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Data Primer diolah, (2024)

Berdasarkan dari hasil Output pada tabel 10 di atas menunjukkan bahwa pada variabel Beban Kerja memiliki nilai minimum responden 18 dan maksimal 36, dengan rata-rata total jawaban 24,47 dan standar deviasi 4,805. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai minimun responden 13 dan maksimal 34, dengan rata-rata total jawaban 25,47 dan standar deviasi 5,090. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai minimum 18 dan maksimal 35, dengan rata-rata variabel jawaban 26,83 dan standar deviasi 4,654.

11. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Beban Kerja

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Variabel	R Hitung	R Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1 . 1	0,705	0,361	0,000	VALID
X1 . 2	0,682	0,361	0,000	VALID
X1 . 3	0,602	0,361	0,000	VALID
X1 . 4	0,683	0,361	0,000	VALID
X1 . 5	0,641	0,361	0,000	VALID
X1 . 6	0,611	0,361	0,000	VALID
X1 . 7	0,650	0,361	0,000	VALID
X1 . 8	0,695	0,361	0,000	VALID
X1 . 9	0,722	0,361	0,000	VALID

Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan hasil tabel 11 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel beban kerja dapat dikatakan valid, karena masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel beban kerja dapat digunakan sebagai variabel penelitian

b. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 12 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	R Hitung	R Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2 . 1	0,440	0,361	0,012	VALID
X2 . 2	0,574	0,361	0,001	VALID
X2 . 3	0,694	0,361	0,000	VALID
X2 . 4	0,510	0,361	0,004	VALID
X2 . 5	0,736	0,361	0,000	VALID
X2 . 6	0,568	0,361	0,001	VALID
X2 . 7	0,605	0,361	0,001	VALID
X2 . 8	0,670	0,361	0,000	VALID
X2 . 9	0,389	0,361	0,041	VALID

Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan hasil tabel 12 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid, karena masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa masing-

masing pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

c. Uji Validitas Kepuasan kerja

Tabel 13 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	R Hitung	R Tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y . 1	0,468	0,361	0,009	VALID
Y . 2	0,549	0,361	0,002	VALID
Y . 3	0,551	0,361	0,002	VALID
Y . 4	0,502	0,361	0,005	VALID
Y . 5	0,411	0,361	0,024	VALID
Y . 6	0,669	0,361	0,000	VALID
Y . 7	0,597	0,361	0,000	VALID
Y . 8	0,673	0,361	0,000	VALID
Y . 9	0,730	0,361	0,000	VALID

Sumber : Data diolah, (2024)

Berdasarkan hasil 13 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel kepuasan kerja dapat dikatakan valid, karena masing-masing item pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel beban kerja dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

d. Uji Reliabitas

Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	9	0,843	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	9	0,753	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	9	0,734	Reliabel

Sumber : Data diolah, (2024)

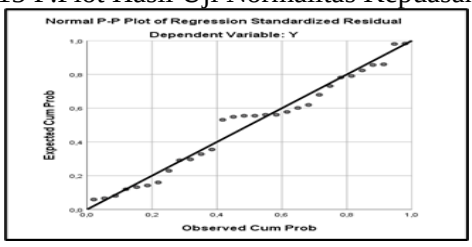
Berdasarkan hasil tabel 14 di atas, semua variabel dapat dikatakan reliabel karena memperoleh cronbach’s aplha > 0,7. Perolehan nilai cronbach’s alpha pada variabel Beban Kerja sebesar 0,843, Lingkungan Kerja sebesar 0,753, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,734. Itu artinya seluruh variabel dinyatakan reliabel atau terpercaya.

12. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 responden dengan hasil output grafik sebagai berikut.

Tabel 15 P.Plot Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja



Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, (2024)

Berdasarkan hasil output persamaan kepuasan kerja di atas, maka dapat dilihat titik-titik di atas yang menyebar mengikuti garis diagonal, itu artinya model asumsi regresi memenuhi uji asumsi normalitas dan model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).

Tabel 16 Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,40162363
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,082
	Negative	-,132
Test Statistic		,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,191[c]

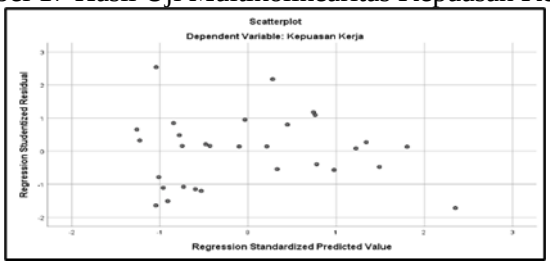
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, (2024)

Berdasarkan hasil output tabel di atas, nilai Unstandarlized Residual memperoleh nilai Asymp.Sig. (2-tailed) 0,191 > 0,05 artinya data berdistribusi normal.

2. Hasil Uji multikolinearitas

Tabel 17 Hasil Uji Multikolinearitas Kepuasan Kerja

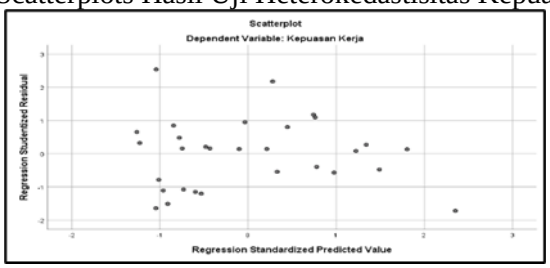


Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output struktur tabel 17 di atas, nilai tolerance Beban Kerja adalah 0,524 dan nilai VIF sebesar 1,909. Selanjutnya nilai tolerance Lingkungan Kerja adalah 0,524 dan nilai VIF sebesar 1,909. Itu artinya tidak tidak terjadi multikolinearitas karena setiap variabel memiliki nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 18 Scatterplots Hasil Uji Heterokedastisitas Kepuasan Kerja



Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

13. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Korelasi

Berikut ini hasil uji koefisien korelasi:

Tabel 19 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,690**	,677**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	30	30	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,690**	1	,527**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003
	N	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,677**	,527**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	
	N	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 19 di atas, semua variabel memiliki nilai signifikan < 0,05 atau 5%. Berikut ini penjelasan hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 20 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hubungan	Koefisien Korelasi	Katagori	Signifikasi	Keterangan
X1 dan X2	0,690	Kuat	0,000	Berpengaruh
X1 dan Y	0,677	Kuat	0,000	Berpengaruh
X2 dan Y	0,527	Sedang	0,003	Berpengaruh

Sumber : Data Primer diolah, 2024

2. Koefisiensi Determinasi

Tabel 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 & X1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683[a]	,466	,426	3,525

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada tabel 21 di atas memiliki nilai R Square sebesar 0,466. Pada penelitian ini nilai tersebut merupakan besaran pengaruh langsung Beban Kerja

(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan cara menghitung koefisiensi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

KD = R2 x 100%
KD = 0,466 x 100%
KS = 47%

Berdasarkan hasil di atas, artinya ada pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai sebesar 47%. Sedangkan sisanya 53% di dapat dari 100% - 47% aspek lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

3. Uji Simultan

Berikut hasil pengujian menggunakan IBM SPSS 26.

Tabel 22 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	292,606	2	146,303	11,772	,000[b]
	Residual	335,560	27	12,428		
	Total	628,167	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output di atas dapat dilihat nilai probabilitas Sig sebesar 0,000. Jika nilai sig penelitian <0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Jika sig penelitian >0,05 maka Ha di tolak dan Ho di terima. Hasil dari sig penelitian ini adalah 0,000 <0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

4. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 23 Hasil Uji t Persamaan Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,985	,913		10,936	,000
	Beban Kerja	,580	,047	,847	12,320	,000
	Lingkungan Kerja	,104	,044	,162	2,352	,026

a. Dependent Variable: Y2.22

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, 2024

Pada tabel di atas hasil uji t dapat dilihat kedua nilai probabiliti Sig < 0,05 dan t hitung > t tabel 2,051. Dalam hasil perhitungan IBM SPSS berupa tabel Coeffisients tersebut diperoleh sebagai berikut :

HIPOTESIS 1 :

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat pada nilai probabilitas Sig 0,026 < 0,05 dan t hitung 12,320 > t tabel 2,051. Sehingga hipotesisnya

adalah Ha di terima dan Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

HIPOTESIS 2

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat pada nilai probabilitas Sig 0,000 < 0,05 dan t hitung 2,352 > t tabel 2,051. Sehingga hipotesisnya adalah Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

HIPOTESIS 3

Terdapat hubungan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat pada nilai probabilitas Sig 0,000 < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu :

1. Terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y karyawan PT BCN,
2. Terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y karyawan PT BCN, dan
3. Terdapat pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y karyawan PT BCN.

SARAN

Saran dari hasil penelitian ini, yaitu :

1. PT BCN perlu menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan melalui evaluasi berkala dan pelatihan,
2. Meningkatkan kondisi kerja dengan memperbaiki lingkungan fisik dan membangun hubungan antar karyawan, dan
3. Menyeimbangkan beban kerja dan lingkungan kerja dengan pengawasan ketat dan kebijakan yang mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

A. Yulia, T. Bernhard, T. R. N. (2019). 3.1 Teori Lingkungan Kerja - Indikator Lingkungan Kerja - Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3), 2303–1174. Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/23747

Ali, U. I. (2014). 1. Skala Likert X1, X2 - Hubungan Minat Belajar Dengan Hasil Belajar Kompetensi Kejuruan Gambar Teknik Siswa Kelas X Teknik Kendaraan Ringan Di Smk Negeri 8 Padang. Jurnal Penelitian, 3(1), 1–16. Http://Ejournal.Unp.Ac.Id/Students/Index.Php/Poto/Article/View/929/679

Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). 2. Teori - Beban Kerja. Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 4(5), 1127–1144. Https://Doi.Org/10.47467/Reslaj.V4i5.1065

Febri, F. A. (2015). 1. Pendahuluan - Pengaruh Kepuasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 143–154.

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Persamaan Regresi Linear Berganda - Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 01–10. Https://Doi.Org/10.61132/Manuhara.V2i1.426

Nasution, Y. (2017). 2. Skala Likert Y - Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Mitra Boga Tama. Jppp - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi, 1(1), 107–115. Https://Doi.Org/10.21009/Jppp.011.15

Novita, R., & Kusuma, M. (2020). 2. Pendahuluan - Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara

Cabang Bengkulu Dan Curup). Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 1(2), 164–173.

Nursilawati, M., Nurhasanah, E., & Triyadi, S. (2021). 1. 2 Metodologi Penelitian - Teknik Pengambilan Sampel. Literasi : Jurnal Bahasa Dan Sastra Indonesia Serta Pembelajarannya, 5(2), 317. Https://Doi.Org/10.25157/Literasi.V5i2.5901

Priyono. (2007). 3. Pendahuluan - Pengantar Manajemen. Penerbit Zitama Publisher.

Roby. R, Alam. I. A, & Dunan. H. (2016). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pegadaian (Persero) Area Lampung. Jurnal Visionist, Vol. 5(Nomer 2, September 2016), 42–52. Http://Jurnal.Ubl.Ac.Id/Index.Php/Jmv/Article/View/1750/1808

Rustan, Fauzan Ahmad. (2019). 1.1 Teori Lingkungan Kerja - Indikator - Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Karsa Kantor Pusat Makasar. Robbins Dalam Artadi, 8(1), 7.

Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). 4 . Pendahuluan - Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. Jurnal Ekonomi Da. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 926 – 935.

Soni, A. H. (2023). Metode Pengumpulan Data - Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. Repository Uin Jkt, 1–180. Https://Repository.Uir.Ac.Id/10044/1/165210204.Pdf

Wiliandari, Y. (2019). 1. Teori - Kepuasan Kerja Karyawan. Society, 6(2), 81–95. Https://Doi.Org/10.20414/Society.V6i2.1475

Yohanes B Windo Thalibana. (2022). 4. Pendahuluan - Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen, 1(4), 01–09. Https://Doi.Org/10.30640/Inisiatif.V1i4.344