

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SAYAP IBU CABANG PROVINSI BANTEN

Miftahul Janah¹, Haidilia Maharani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹miftacaocao123@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02006@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of workload and work environment on employee job satisfaction at Sayap Ibu Foundation Branch of Banten Province. This research method uses quantitative methods with a descriptive approach. The sampling technique used saturated sampling, namely as many as 58 respondents. The analytical techniques used are validity test, reliability test, classic assumption test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The research results prove that Workload (X1) and Work Environment (X2) have a significant effect, both partially and simultaneously, on Employee Job Satisfaction (Y). The determination obtained by R Square is 0.196, so it can be concluded that the workload variable (X1) influences the employee job satisfaction variable (Y) by 19.6% while the remaining 80.4% is influenced by other factors. The determination obtained by R Square is 0.332, so it can be concluded that the work environment variable (X2) influences the employee job satisfaction variable (Y) by 33.2% while the remaining 66.8% is influenced by other factors. Determination obtained R Square of 0,346, meaning that the variables of workload and work environment together have an influence contribution of 34,6% on employee job satisfaction. While the remaining 65,4% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Workload; Work Environment; Employee Job Satisfaction.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 58 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien kolerasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian terbukti bahwa bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,196 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 19,6% sedangkan sisanya 80,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,332 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 33,2% sedangkan sisanya 66,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,346 artinya variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-

sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 34,6% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 65,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Bisa dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset berharga bagi organisasi yang harus diperhatikan kesejahteraannya. Organisasi yang memberdayakan karyawannya dengan baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman dan memiliki kepuasan tersendiri dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Permasalahan yang umumnya dihadapi oleh organisasi adalah meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil penilaian karyawan dengan pekerjaannya. Pentingnya pihak organisasi dalam memperhatikan kebutuhan akan karyawannya akan mendorong karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dan tentu akan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut.

Salah satu organisasi yang mengalami permasalahan di bidang kepuasan kerja karyawan adalah Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten yaitu panti Penyantunan & Rehabilitasi Anak Disabilitas Terlantar, sebuah organisasi nirlaba yang saat ini menyantuni dan membina lebih dari 480 anak dengan disabilitas. 34 anak berada dalam perawatan panti, selebihnya berada di luar panti (non panti), sekitar 70% di Jabodetabek dan 30% di beberapa provinsi di Indonesia lainnya dari keluarga pra sejahtera.

Tabel 1.1
Data Anak Binaan Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten

No	Jenis Disabilitas	Laki-laki	Perempuan
1	Cerebral Palsy	7	8
2	Cerebral Palsy + Hydrocephalus	2	-
3	Cerebral Palsy + Microcephaly	-	2
4	Hydrocephalus	-	1
5	Autis	4	4
6	Riwayat Hipospadia	1	-
7	Retardasi Mental	-	1
8	Down Syndrome	2	2
9	Bibir Sumbing	-	-
	Total	16	18

Sumber: Data Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten 2023

Dalam melayani anak dengan disabilitas, Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten berusaha untuk mencapai visi dimana setiap anak yang memiliki disabilitas mendapatkan layanan yang terstandar dan berkualitas. Tentunya hal tersebut perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kinerja yang baik, bertanggung jawab dan cinta terhadap pekerjaannya untuk mencapai visi organisasi tersebut, namun yang terjadi saat ini adalah kinerja para karyawan belum memberikan hasil yang maksimal. Berdasarkan survey yang telah dilakukan di Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten, penulis menemukan berbagai masalah terkait kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada intinya adalah suatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang beragam sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Yulharsari yang diterjemahkan oleh Widiyanto & Setyawasih (2019:112) kepuasan kerja dapat meningkat jika pegawai memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir, yaitu tercapainya tujuan organisasi bersama. Sedangkan menurut Robins dalam Novita & Kusuma (2020:165) "kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang muncul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif".

Kepuasan kerja sebenarnya tergantung oleh masing-masing individu karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Ada yang merasa puas jika dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa beban, ada juga yang merasa puas apabila dalam mengerjakan pekerjaan tanpa tekanan apapun atau stres dan lain sebagainya. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Tabel 1.2
 Survey Pendahuluan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah anda nyaman dengan pekerjaan anda	50%	50%
2	Apakah anda puas dengan gaji anda sekarang ini	40%	60%
3	Apakah anda puas terhadap kebijakan pengembangan karir di tempat kerja anda	40%	60%
4	Apakah anda puas dengan lingkungan tempat anda kerja	50%	50%
5	Apakah anda mendapatkan dukungan dari rekan kerja anda	30%	70%
6	Apakah anda mendapatkan kesempatan untuk berkembang	30%	70%
7	Apakah anda menerima keadilan terhadap pekerjaan karyawan	40%	60%
8	Apakah anda menyenangi pekerjaan anda saat ini	50%	50%
9	Apakah rekan kerja anda menyenangkan	50%	50%
10	Apakah anda merasa tidak ada peningkatan dalam bekerja	70%	30%

Sumber: Survey Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai kepuasan yang positif. Dapat terlihat dari kesempatan untuk berkembang tidak begitu besar, hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa tidak ada peningkatan dalam bekerja, sehingga masih banyak pekerjaan yang belum sesuai dengan target yang akan dicapai.

Rendahnya kepuasan kerja diduga karena faktor beban kerja dan lingkungan kerja. Menurut Tarwaka dalam Tjiabrata dkk (2017) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan seorang karyawan atau pegawai yang dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang sedikit tentunya akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental. Apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat yang tentu akan menyebabkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban

kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan selaras dengan kinerja yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Tabel 1.3
 Data Lembur Karyawan Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten

Keterangan	April 2023	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023
Jumlah rata-rata hari lembur/bulan	30 hari	31 hari	30 hari	31 hari	31 hari
Rata-rata jumlah karyawan lembur/hari	6 orang	6 orang	6 orang	6 orang	6 orang
Rata-rata jam kerja	8 jam	8 jam	8 jam	8 jam	8 jam
Rata-rata kelebihan jam kerja (lembur)	2 jam	2 jam	2 jam	2 jam	2 jam

Sumber: Absensi Karyawan Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten 2023 Yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten mengalami kelebihan jam kerja yang melebihi batas dimana rata-rata jam bekerja produktif adalah 8 jam. Data lembur karyawan merupakan sebuah tolak ukur dari beban kerja yang diterima karyawan. Jika semakin banyak beban kerja yang diterima karyawan maka semakin sering karyawan bekerja dengan jam kerja lembur sehingga karyawan bekerja lebih lama dari waktu kerja yang ditetapkan.

Selain dari beban kerja, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai fungsi untuk mendukung kerja dan memperlancar proses kerja sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja. Menurut Hertanto dalam Tjiabrata dkk (2017) lingkungan kerja adalah berbagai hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dalam pekerjaannya. Manusia akan mampu untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Demikian pula saat bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu organisasi harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset penting bagi sebuah organisasi. Jika organisasi mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja akan terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan

karyawan agar dapat bekerja dengan baik. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat menjalankan kegiatannya secara maksimal, nyaman dan aman

Tabel 1.4
 Data Lingkungan Kerja Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten

Aspek	Fasilitas	Kondisi Idial	Kondisi Riil
Penerangan	Lampu di tempat laundry	Lampu sebanyak 4 bh	Lampu hanya 2 bh
Pendingin udara di kantor	Air Conditionar	Terdapat 4 AC di Aula (tempat rapat)	Hanya terdapat 2 AC yang hidup, mengakibatkan karyawan kurang nyaman dalam menjalani pekerjaan
Pendingin dibagian dapur kantor (pantry)	Kipas	Terdapat 2 bh kipas di dapur kantor (pantry)	Hanya terdapat 1 bh kipas di dapur kantor (pantry), yang mengakibatkan karyawan dibagian pantry kurang maksimal pada saat bekerja
Keamanan dalam bekerja	Peralatan kerja	Terdapat 2 bh alat untuk fisioterapi (Infra Red) di ruang fisioterapi	Infra Red hanya 1 bh, sehingga terjadi keterlambatan dalam melakukan fisioterapi karena Infra Red harus bergantian

Sumber: Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten 2023

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa pada aspek penerangan lampu yang kurang maksimal, yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan, pendingin udara yang masih minim dan keamanan yang kurang memadai sehingga mengakibatkan kurang fokusnya dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Hal ini juga di perkuat oleh beberapa penelitian terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Novita & Kusuma (2020) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian Lertari (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Ririn Novita & Merta Kusuma Universitas Muhammadiyah Brengkulu Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB), Vol. 1, No. 2 Desember 2020, Hal. 2811 – 2820 e-ISSN 2723-424X “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup)” Independen - Beban Kerja - Lingkungan Kerja Dependen - Kepuasan Karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. c. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tjiabrata dkk. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Juni 2017, HAL. 1570-1580 ISSN 2303-1174 “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sabar Ganda Manado”. Independen - Beban Kerja - Lingkungan Kerja Dependen – Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. b. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. c. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nanda Rodiyana & Shelby Virby Universitas Pamulang Jurnal Ilmiah Semarak Vol. 2, No. 2 Juni 2019, Hal. 35-50 P-ISSN 2615-6849 E-ISSN 2622-3686 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah 2 Ciputat”. Independen - Gaya Kepemimpinan - Motivasi kerja - Lingkungan Kerja Dependen - Kepuasan Karyawan . Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. b. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. c. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. d. Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Rida Alfida dan Sri Widodo Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Vol. 11, No. 1 Januari 2022 ISSN 14187-04627 “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur” Independen - Beban Kerja - Lingkungan Kerja Dependen - Kinerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 39,8%. b. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 39,5%. c. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 58,5%. Sedangkan sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Badrianto dkk Universitas Pelita Bangsa Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 5 No. 1 Januari 2022 E-ISSN 2599-3410, P-ISSN 2514-3259 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Independen - Gaya Kepemimpinan - Lingkungan Kerja - Beban Kerja Dependen – Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung nilai 2,886 > t-tabel 1,989. b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,276 > t-tabel 1,989. c. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,183 > t-tabel 1,989.

Darmawan dkk Universitas Sunan Giri Surabaya Jurnal Syariah & Ekonomi Syariah (JESYA) Vol. 3 No. 2 Januari 2020 E-ISSN: 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259 “Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Independen - Efikasi Diri - Lingkungan Kerja Dependen - Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a. Efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. c. Efikasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani STIE Dharmaputra Semarang Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018 ISSN 0853-8778 “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang” Independen - Beban Kerja - Lingkungan Kerja - Stres Kerja Dependen – Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien

regresi sebesar - 0,203 (bernilai negatif). b. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680 (bernilai positif). c. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar - 0,201 (bernilai negatif).

Siska Yunanti & Nadinda Auliany Putri Universitas Pamulang Jurnal Ilmiah Swara Manajemen Vol. 3 No. 4 Desember 2022, Hal. 405-414 ISSN 2775-6076 “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSIA Asyifa Depok” Independen - Beban Kerja - Lingkungan Kerja Dependen – Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Rizal Nabawi Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 2 September 2019 e-ISSN 2623-2634 “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta” Independen - Beban Kerja - Lingkungan Kerja Dependen – Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar -34%. b. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,1%. c. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 83,9% sedangkan sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Qoyyimah dkk Universitas Muhammadiyah Ponorogo Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No.1 (2019): June, pp. 11-20 P-ISSN 2614-5502 ISSN 2614-72462 “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun” Independen - Beban Kerja -Stress Kerja - Lingkungan Kerja Dependen – Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a. Beban kerja memiliki pengaruh negatif (-1,052) dan tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. Stress kerja memiliki pengaruh negatif (-5,120) dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (10,873) dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
d. Beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (49,969) dan secara Bersama-sama signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian

hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi

variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=58-2)	Ket
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,573	0,258	Valid
	X1.2	0,516	0,258	Valid
	X1.3	0,762	0,258	Valid
	X1.4	0,721	0,258	Valid
	X1.5	0,444	0,258	Valid
	X1.6	0,599	0,258	Valid
	X1.7	0,527	0,258	Valid
	X1.8	0,590	0,258	Valid

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrumen variabel Beban Kerja (X1) menggunakan SPSS v. 26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrumen valid.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=58-2)	Ket
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,770	0,258	Valid
	X2.2	0,783	0,258	Valid
	X2.3	0,614	0,258	Valid
	X2.4	0,764	0,258	Valid
	X2.5	0,841	0,258	Valid
	X2.6	0,711	0,258	Valid
	X2.7	0,490	0,258	Valid

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrumen variabel Lingkungan Kerja (X2) menggunakan SPSS v. 26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrumen valid.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n=58-2)	Ket
Kepuasan Kerja (Y)	Y	0,572	0,258	Valid
	Y	0,606	0,258	Valid
	Y	0,502	0,258	Valid
	Y	0,582	0,258	Valid
	Y	0,392	0,258	Valid
	Y	0,699	0,258	Valid
	Y	0,627	0,258	Valid
	Y	0,748	0,258	Valid
	Y	0,804	0,258	Valid
	Y	0,698	0,258	Valid

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa, korelasi instrumen variabel Kepuasan Kerja (Y) menggunakan SPSS v. 26 dengan tingkat signifikan 0,01 dan 0,05 menunjukkan instrumen valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) & Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,740	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,774	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,755	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan bahwa nilai pada setiap variabelnya lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah reliabel

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,12253843
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,060
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,005 dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,394	4,885	1,718	,091		
	Beban Kerja	,225	,210	1,068	,290	,630	1,588
	Lingkungan Kerja	,660	,186	3,541	,001	,630	1,588

Sumber : Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance value variabel beban kerja sebesar 0,630 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,630 nilai tersebut kurang dari 1. Nilai variance inflation factor (VIF) variabel beban kerja sebesar 1,588 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,588 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini

dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,920	3,100		1,264	,211
	Beban Kerja	,000	,133	,001	,003	,997
	Lingkungan Kerja	,000	,118	,000	-,002	,998

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel beban kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,997 dan lingkungan kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,998 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.16
 Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,225	5,232		2,337	,023
	Beban Kerja	,678	,183	,443	3,700	,000

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,225 + 0,678X_1$.

Tabel 4.17
 Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11,687	3,795		3,080	,003
	Lingkungan Kerja	,781	,148	,576	5,276	,000

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,687 + 0,781X_2$.

Tabel 4.18
 Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8,394	4,885		1,718	,091
	Beban Kerja	,225	,210	,147	1,068	,290
	Lingkungan Kerja	,660	,186	,487	3,541	,001

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 8,394 + 0,225X_1 + 0,660X_2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Parsial Beban Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Correlations			
		Beban Kerja	Kepuasan Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.443**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

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

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,443 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.576**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

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

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,576 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Simultan Beban Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.588*	.346	.322	5.215	.346	14.524	2	55	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,588 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kepuasan kerja.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Beban Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443*	.196	.182	5.72702

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,196 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 19,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 19,6\%) = 80,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576*	.332	.320	5.22144

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,332 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 33,2% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 33,2\%) = 66,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Beban Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588*	.346	.322	5.21484

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,346 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 34,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 34,6\%) = 65,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.225	5.232		2.337	.023
	Beban Kerja	.678	.183	.443	3.700	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau $(3,700 > 2,003)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan

nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten.

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.687	3.795		3.080	.003
	Lingkungan Kerja	.781	.148	.576	5.276	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,276 > 2,003)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten.

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789.952	2	394.976	14.524	.000 ^b
	Residual	1495.703	55	27.195		
	Total	2285.655	57			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja
 Sumber: Data diolah SPSS v. 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(14,524 > 3,168)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten. Yang mana karyawan dengan beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan kinerjanya menurun sehingga kepuasan dalam bekerja akan sangat rendah. Oleh karena itu, dengan adanya beban kerja yang rendah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan kepuasan kerja akan terus meningkat. Hal ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian bahwa diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,700 > 2,003)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten.
- b. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten. Yang mana karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini diperkuat dan didukung dari hasil penelitian bahwa diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,276 > 2,003)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten.
- c. Berdasarkan rumusan masalah maka, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(14,524 > 3,168)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan

antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkyo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 55-61.
- [2] Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). 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).
- [3] Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi rsau dr. Esnawan antariksa halim perdanakusuma jakarta timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1).
- [4] Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50-60.
- [5] Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021, November). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- [6] Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- [7] Hamdi, H. (2020). Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(2), 155-163.
- [8] Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19- 28.
- [9] Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- [10] Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 450-460.
- [11] Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529-536.
- [12] Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- [13] Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94-101.
- [14] Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- [15] Novita, R., & Kusuma, M. (2020). 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.
- [16] Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).