

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT GRINDAK ARTA PRIMA TANGERANG SELATAN

Syahril Abidin¹, Veritia²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 1syahrilabidin2000@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2dosen01704@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous influence of workload and work environment on job satisfaction at PT Grindak Arta Prima, South Tangerang. The method used is quantitative associative. The research population consisted of 60 people, all of whom were included as the sample in this study. The results showed that workload partially influences job satisfaction by 41.0%, while the remaining 59.0% is influenced by other variables not examined in this study. The value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $(-6.352 < 2.002)$. With a $p\text{-value} < \text{Sig } 0.05$, or $(0.000 < 0.05)$. The work environment partially influences job satisfaction by 58.5%, while the remaining 41.5% is influenced by other variables not examined in this study. The value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $(9.043 > 2.002)$. With a $p\text{-value} < \text{Sig } 0.05$, or $(0.000 < 0.05)$. Workload and work environment simultaneously influence job satisfaction by 62.6%, while the remaining 37.4% is influenced by other variables not examined in this study. The study results show the multiple linear regression equation $Y = 4.440 - 0.270X_1 + 0.594X_2$, meaning that job satisfaction, even without the influence of workload and work environment, already has an effect of 4.440. Simultaneously, workload and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction, as evidenced by the value of $F\text{-count} > F\text{-table}$, which is $(47.755 > 3.16)$, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected, and H_3 is accepted, meaning there is a positive and significant influence between workload and work environment on job satisfaction simultaneously at PT Grindak Arta Prima, South Tangerang.

Keywords: *Workload, Work Environment, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 60 orang dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 41,0% sedangkan 59,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Nilai t hitung $> t$ tabel atau $(-6,352 < 2,002)$. Dengan nilai p value $< \text{Sig } 0,05$, atau $(0,000 < 0,05)$. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 58,5% sedangkan 41,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Nilai t hitung $> t$ tabel atau $(9,043 > 2,002)$. Dengan nilai p value $< \text{Sig } 0,05$, atau $(0,000 < 0,05)$. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 62,6% sedangkan 37,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda $Y = 4,440 - 0,270 X_1 + 0,594 X_2$ artinya kepuasan kerja meskipun tanpa adanya

pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja sudah memiliki pengaruh sebesar 4,440. Secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung > F tabel yaitu sebesar (47,755 > 3,16) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Beban kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Sektor konstruksi di Indonesia terus menunjukkan tren pertumbuhan yang positif setelah mengalami kontraksi di awal Pandemi Covid-19. Pemulihan ini tercermin dari meningkatnya proyek-proyek infrastruktur, baik yang dibiayai pemerintah maupun oleh swasta, sebagai bagian dari upaya pemulihan ekonomi nasional. Dalam jangka menengah, sektor konstruksi diproyeksikan akan menjadi salah satu pilar utama dalam menopang pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hal ini sejalan dengan prioritas pembangunan nasional, seperti pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN), proyek strategis nasional (PSN), dan penguatan konektivitas antar wilayah. Pertumbuhan di sektor ini juga berdampak pada peningkatan kesempatan kerja dan mendorong aktivitas industri pendukung lainnya, menjadikannya motor penggerak penting bagi pembangunan berkelanjutan di Indonesia. Berikut grafik pertumbuhan sektor konstruksi di Indonesia berdasarkan sumber *Danareksa Research Institute* BUMN 2022 :



Sumber : BPS (di olah) *Danareksa Research Institute* (2022:9)

Berdasarkan paada gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa sektor kontruksi Selatan bahwa terdapat 70% karyawan menjawab setuju karena merasa tidak memiliki cukup waktu untuk beristirahat setelah bekerja. Dengan adanya permintaan jasa, hal ini menyebabkan karyawan terkadang harus pulang lebih lambat karena harus menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu. Lalu terdapat banyaknya 57% karyawan yang menjawab setuju karena tugas ini memerlukan lebih banyak usaha dari pada yang diperkirakan. Memberikan beban kerja secara efektif dan efisien dapat meningkatkan beban kerja fisik, mental dan waktu. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kesehatan secara fisik maupun mental sehingga akan mengakibatkan hambatan dalam bekerja nantinya.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi meningkat dan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman bagi karyawan serta akan membuat karyawan tenang dan optimal dalam bekerja. Menurut Khaled Al-Omari (2017:155) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja menjadi kunci penentu kualitas pekerjaan seorang karyawan dan tingkat produktifitasnya. Berikut merupakan data Lingkungan kerja karyawan pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan :

Gambar 1.1

Tabel 1.3

Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT. Grindak Arta Prima Tangerang Selatan

No	Lingkungan Kerja	Keterangan
1	Perlengkapan kerja (Alat Berat : Bulldozer, Dump truck, Excavator dll) (Alat Ringan : Obeng, Sekop, Kunci Inggris, Dll)	Ada
2	Pelayanan kepada karyawan (pemberian tempat ibadah, sarana Kesehatan dll)	Ada
3	Kondisi kerja (Suhu ruang, penerangan)	Tidak Ada
4	Hubungan personal (Karyawan dan atasan)	Tidak ada

Sumber : PT. Grindak Arta Prima 2024

Berdasarkan hasil observasi lingkungan kerja pada tabel 1.3 PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan. Dan tidak terdapat adanya kondisi kerja yang memungkinkan seperti suhu ruangan yang tidak terlalu dingin dan penerangan yang kurang, yang mengakibatkan para karyawan merasa kurang nyaman. Lalu hubungan personal, seperti kurangnya komunikasi antar karyawan dan atasan, hal ini menyebabkan kurangnya bekerja sama dalam tim dan tidak saling mendukung, hal ini dapat mengganggu dinamika kerja. “Wawancara pribadi dengan Bapak Maulana Tampubolon selaku pekerja atau karyawan PT Arta Grindak Prima, 23 Mei 2025.”

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono (2021:35) “metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potisifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji

pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja.

2.2 Populasi dan Sampel

2.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:11) “menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek serta mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Tangerang Selatan.

2.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:81) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Suyoto (2018:52) “sampel adalah Sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat meakili populasinya”. Dari penelitian ini dari jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus yang berarti menggunakan seluruh populasi berjumlah 60 karyawan. Menurut Sugiyono (2020:68) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian hyang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui keteapatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2020:342) “berpendapat bahwa sebuah model regresi akan digunakan unntuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah

model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi : Uji Normalitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Menurut Ghazali (2018:161) “uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual akan terdistribusi secara normal dan *independent*”. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

Analisis grafik dilakukan dengan pengambilan keputusan dengan melihat normal *probability plot* untuk menguji apakah data mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas yaitu sebagai berikut :

- a. Apabila data menyebar pada sekitar garis diagonal serta mengikuti arah dari garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2018:107) “model regresi yang baik adalah tidak

terjadi korelasi antara variabel bebas (*independent*).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Menurut Ghazali (2017-139) “berpendapat uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2018:111) autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1.

Salah satu untuk menguji apakah pada data terjadi korelasi, maka digunakan uji dengan metode *Durbin Watson*. Untuk mengambil keputusan ada atau tidaknya autokorelasi, penulis menggunakan uji *Durbin Watson* yaitu sebagai berikut:

Tabel.3.3
Autokorelasi Uji Durbin-Watson (DW)

Kriteria	Keterangan
<1,000	Ada Autokorelasi
1,100 - 1,550	Tanpa Kesimpulan
1,551 – 2,460	Tidak Ada Autokorelasi
2,461 – 2,900	Tanpa Kesimpulan
>2,900	Ada Autokorelasi

Sumber : Ghazali (2018-112)

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan serta lama bekerja. Karakteristik responden pada PT Grindak Arta Prima dapat dilihat pada tabel berikut :

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah reponden pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan yaitu sebanyak 60 orang. Adapun data penelitian ini berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentas e
1.	Laki-laki	47	78%
2.	Perempuan	13	22%
Total		60	100%

Sumber : Data diolah 2025

b. Pendidikan

Jumlah reponden pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan yaitu sebanyak 60 orang. Adapun data penelitian ini berdasarkan pendidikan yang disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Beradsarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentas e
1.	Pendidikan SMA Sederajat	41	68%
2.	Diploma	2	3%
3.	Sarjana S1	17	29%
Total		60	100%

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut, menunjukkan bahwa Pendidikan SMA Sederajat berjumlah 41 orang atau 68% dan untuk Pendidikan Diploma berjumlah 2 orang atau 3%, serta untuk Pendidikan S1 berjumlah 17 orang atau 29%. Maka dapat disimpulkan bahwa yang mendominasi jawaban responden berdasarkan Pendidikan, yaitu SMA sederajat dengan jumlah 41 orang.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui keakuratan atau keberatian hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sehingga hasil yang dianalisis bisa diinterpretasikan dengan lebih tepat, efisien dan terhindar dari kekurangan yang ada karena masih terdapatnya gejala asumsi klasik layak atau tidak data tersebut digunakan untuk diteruskan sebagai dapat penelitian. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan oleh penulis terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu dengan adanya distribusi data yang normal ataupun mendekati normal

Normalitas data yang dapat dilihat dari *histogram display curve*, menurut bentuk gambar kurva. Data dapat dikatakan normal apabila bentuk kurva mempunyai kemiringan yang condong seimbang dalam bagian kanan maupun kiri serta kurva dengan bentuk lonceng yang hampir sempurna. Berikut merupakan gambar histogram yang telah diolah oleh penulis menggunakan SPSS versi 27 pada gambar dibawah ini :

Berikut merupakan perolehan uji normalitas menggunakan

Kolmogrov_Smirnov test yaitu :

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan
Kolmogrov_Smirnov test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.290972
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.075
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		.252
99% Confidence Interval	Lower Bound	.241
	Upper Bound	.264

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah 2025

Menurut perolehan proses uji diatas pada tabel 4.13, dapat dilihat bahwa hasil signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas untuk mengetahui bahwa antar variabel *dependen* tidak mempunyai multikolinearitas (hubungan korelasi) antara variabel *independen*. Model regresi yang baik yaitu tidak terdapat korelasi antar variabel. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dengan persyaratan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinearitas.
- b. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejalamultikolinearitas.

Berikut merupakan perolehan uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS versi 27 yaitu :

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas Dengan
Colinearity statistic
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.440	4.572		.973	.3136		
BEBAN KERJA	.270	.108	.262	2.507	.015	.601	1.664
LINGKUNGAN KERJA		.104	.599	5.739	.000	.601	1.664

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data diolah 2025

Menurut perolehan dari proses uji multikolinearitas pada tabel 4.14 diatas, dapat dilihat hasil *tolerance* variabel motivasi sebesar 0,601 serta lingkungan kerja 0,601 dimana nilai tersebut < 1 dan nilai VIF variabel beban kerja sebesar 1,664 dan lingkungan kerja sebesar 1,664 dimana nilai tersebut < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel *independen*.

Uji Heteroskedastisitas

Proses uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variabel residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dapat dengan menggunakan uji *Glejser* dimana perolehan uji ini dapat dilihat apakah model regresi ini terdapat ketidaksamaan dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Berikut merupakan ketentuan terjadi dan tidak terjadinya gangguan heteroskedastisitas :

- a. Apabila variabel *independen* signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$ maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai *independen* tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$ maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Berikut ini merupakan perolehan uji heteroskedastisitas yaitu :

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	10.907	2.629			4.149	.000
	-.153	.062	-.394		2.478	.016
	.019	.060	.051		.319	.751

a. Dependent Variable: ABS_RES
 Sumber : Data diolah 2025

Menurut pada hasil pengujian tabel 4.15 diatas dapat dinyatakan bahwa uji *glejser* pada variabel beban kerja (X1) diperoleh signifikasi sebesar 0,016 serta lingkungan kerja (X2) sebesar 0,751 dimana keduanya mempunyai nilai signifikasi > 0,05. Maka hasil tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian *regression* model ini layak dipakai sebagai penelitian.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu terdapatnya korelasi antar anggota sampel yang diurutkan menurut waktu. Berikut merupakan perolehan hasil dari uji autokorelasi menggunakan SPSS versi 27 yaitu :

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.626	5.383	2.177

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA
 b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
 Sumber : Data diolah 2025

Menurut perolehan pada tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,177 yang artinya diantara 1,551-2,460.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pada proses uji pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan dilakukan dengan cara uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara variabel F hitung dengan F tabel, dengan ketentuan yaitu sebagai berikut :

- a. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima.
- b. Apabila nilai F hitung < F tabel, maka hipotesis ditolak.

Untuk menentukan besarnya F tabel dilakukan dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, sehingga diperoleh $(60-2-1) = 57$, jadi F tabel = 3,16. Kriteria dikatakan signifikan apabila nilai F hitung > F tabel atau ρ value < Sig 0,05. Rumusan hipotesisnya dapat dilihat dibawah ini :

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerjai dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan.

H3 : Terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan.

Tabel 4.29
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Beban Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	ANOVA ^a			Sig.
	Df	Mean Square	F	

Sum of Squares					
1	Regression	2767.581	2	1383.790	47.755.000 ^b
	Residual	1651.669	57	28.977	
	Total	4419.250	59		

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

Sumber : Data diolah 2025

Menurut hasil dari proses uji dalam tabel 4.29 tersebut, bahwa diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (47,755 > 3,16). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara simultan pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan.

Pembahasan Penelitian

Menurut hasil perolehan data diatas terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Arta Prima Tangerang Selatan Yaitu :

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut perolehan dari hasil analisis data diatas, dapat diperoleh hasil dari nilai persamaan regresi $Y = 14,047 + -0,661 X1$. Koefisien korelasi sebesar 0,641 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,410 atau 41,0% sedangkan sisanya 59,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (-6,352 > 2,002). Hal ini juga diperkuat dengan nilai t < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan.

Teori ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Dwi Rekta Ramadhan (2024) Vol.2, No.2, E-ISSN 3021-8365, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitupun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohayatul Aisy dkk (2022) Jurnal Bisnis Manajemen dan Keuangan Vol.3, No.3, beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rada Yuridha (2022) Vol. 1, No. 9. e-ISSN : 2809-8544, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang mereka alami akan semakin menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari perolehan diatas, dapat diperoleh hasil dari nilai persamaan regresi $Y = 9,947 + 0,758 X2$. Koefisien korelasi sebesar 0,765 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,585 atau 58,5% dan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,043 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai t < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Resky Harke Runtu dkk (2022) Vol.3, No. 4, e-ISSN : 2723-0112, Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Begitupun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ali Suhali,

Emi Amelia (2022) Vol. 1, No. 4 p-ISSN : 2828-1284, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT BPR Majalengka. Dan juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Indiyati, Aida Fauzia Rahmatika (2022)

Vol. 5, No. 3, ISSN : 2614-851X, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,440 - 0,270 X_1 + 0,594 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,791 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,626 atau 62,6% sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar ($47,755 > 3,16$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $t < Sig.$ ($0,000$

$< 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan. Teori ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jihan Nur Fahira, dkk (2022) Vol. 3, No. 1, ISSN : 2772-7029. Variabel beban kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Begitupun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh May Nena Ray Dalena (2020) Vol. 2, No. 3, ISSN : 2745-7826. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terdapat pengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja Wisma Sehati Cabang BSD Tangerang Selatan. Dan juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ririn Novita, Merta Kusuma (2020) Vol. 1, No. 2, e-ISSN : 2773-424X. Beban kejadian lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, penulis dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

- a. Berdasarkan rumusan masalah, dapat diketahui bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Grindak Arta Prima Tangerang selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya hasil dari persamaan regresi $Y = 14,047 + -0,661 X_1$. Koefisien korelasi 0,641 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,410 atau 41,0% sedangkan sisanya 59,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($-6,352 < 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig$ 0,05, atau ($0,000 < 0,05$) maka H^a_1 diterima, artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan.
- b. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil persamaan regresi $Y = 9,947 + 0,758 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,765 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,585 atau 58,5% dan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel

lain. Nilai t hitung $> t$ tabel atau (9,043 $>$ 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig 0,05, atau (0,000 $<$ 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan.

Beban kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil persamaan regresi $Y = 4,440 - 0,270 X_1 + 0,594 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,791 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja. Nilai F hitung $>$ F tabel atau (47,755 $>$ 3,16). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig 0,05 atau (0,000 $<$ 0,05) maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan pada PT Grindak Arta Prima Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press
- [2] Al-Omari, K, & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Engineering Company in Jordan. International Journal of Applied Engineering Research, 1544-1550.
- [3] Anang Firmansyah. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- [4] A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. CV. Penerbit Qiara Media.
- [5] Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- [6] Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- [8] Darwis, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianda Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu (Skripsi). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- [9] Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- [10] Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- [11] Edy Sutrisno (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [12] Fadilla, S., & Assyofa, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Riset dan Manajemen Bisnis (JRMB), 2(2), 49–56.
- [13] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [14] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [15] Handoko, T. H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [16] Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [17] Harras & wahyudi, e. S. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa (Wahyudi (ed.); Cetakan Pe). UNPAM PRESS.
- [18] Herman Sofyandi (2018), Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- [19] Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- [20] Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (S. R. M. Koes & I. Mastuti (eds.); 2017th ed.). Raih Asa Sukses.
- [21] Irawati, R., & Carollina, D. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis, 5(1), 51.
- [22] Pratama, D. A. (2020). Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan Penggunaan

- Dan Persepsi Resiko Terhadap Niat Beli Pelanggan Melalui Sikap Pelanggan Sebagai Mediasi Pada Tokopedia. Com. Agora, 8(1).
- [23] Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif. Sleman: Deepublish.
- [24] Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan, 3(3), 906–918.
- [25] Ali suhali, Emi Amelia (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PR BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka, Jurnal Impresi Indonesia Vol. 1, No. 4. 308-314.
- [26] Anik Hermingsih, Desti Purwanti. (2020) Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variable pemoderasi, Jurnal Dimensi, VOL. 9, NO. 3 : 574-597.