



Langkah Bersama Intelektua
Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)
Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>
ISSN: 3123-9692 (Media Online)
Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 239-249)

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PARKLAND WORLD INDONESIA (2) GORDA, SERANG BANTEN

Dian Safitri¹, Kamaludin²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang,
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : dians8849@gmail.com¹, dosen02939@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parkland World Indonesia (2) Gorda, Serang Banten. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian mencakup 8.730 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 383 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin dengan teknik simple random sampling. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar -12,136 dan signifikansi <0,001. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 7,484 dan signifikansi <0,001. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar 124,233 dan signifikansi <0,001. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,395 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 39,5% variasi kepuasan kerja, sedangkan 60,5% lainnya berkaitan dengan faktor di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

Article History

Received: 28 Agustus 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under
a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of workload and work environment on employee job satisfaction at PT Parkland World Indonesia (2), Gorda, Serang, Banten. A quantitative method with an associative approach was applied in this research. The study population consisted of 8,730 employees, from which 383 respondents were selected using the Slovin formula and a simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26, including instrument testing, classical assumption testing, simple and multiple linear regression, correlation analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The findings demonstrate that workload has a negative and significant effect on job satisfaction, with a t-value of -12.136 and a significance level of <0.001. In contrast, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, as indicated by a t-value of 7.484 and a significance level of <0.001. Simultaneously, workload and work environment significantly affect employee job satisfaction, with an F-value of 124.233 and a significance level of <0.001. The coefficient of determination of 0.395 indicates that workload and work environment explain 39.5% of the variation in employee job satisfaction, while the remaining 60.5% is associated with other factors beyond the research model. These findings highlight the importance of maintaining a proportional workload and developing a supportive and comfortable work environment to improve employee job satisfaction.

Keywords: Workload, Work Environment, Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Peran tersebut semakin strategis pada sektor manufaktur yang memiliki aktivitas produksi tinggi dan melibatkan tenaga kerja dalam jumlah besar. Industri manufaktur sendiri memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perekonomian Indonesia. Dalam skripsi dijelaskan bahwa kontribusi sektor manufaktur terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional selama beberapa tahun terakhir berada pada kisaran 17-19%. Selain berkontribusi terhadap perekonomian, sektor ini juga mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar.

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur adalah PT Parkland World Indonesia (2) Gorda, Serang, yang beroperasi pada bidang produksi alas kaki dan berorientasi pada pasar ekspor. Sebagai perusahaan padat karya, kegiatan produksinya melibatkan ribuan

karyawan serta berorientasi pada pencapaian target, kualitas produk, dan ketepatan waktu pengiriman. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian penting dalam menjaga efektivitas kegiatan operasional perusahaan. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja karena berkaitan dengan kenyamanan, motivasi, komitmen, serta loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai kondisi dalam organisasi, di antaranya beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja berkaitan dengan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat mengurangi kepuasan dalam bekerja. Permasalahan tersebut menjadi semakin relevan pada perusahaan manufaktur yang menjalankan sistem produksi berdasarkan target karena karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja turut menentukan kenyamanan karyawan ketika menjalankan tugas. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik, seperti pencahayaan, suhu, tingkat kebisingan, hubungan antarkaryawan, serta komunikasi dalam organisasi. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat memberikan rasa nyaman dan mendorong terciptanya kepuasan kerja. Sebaliknya, kondisi fisik yang kurang memadai maupun hubungan kerja yang tidak harmonis berpotensi mengurangi kenyamanan karyawan selama bekerja.

Permasalahan tersebut terlihat pada kondisi karyawan PT Parkland World Indonesia (2) Gorda, Serang. Data kehadiran tahun 2025 memperlihatkan tingkat kehadiran yang berfluktuasi. Persentase tertinggi tercatat sebesar 73,33%, sedangkan tingkat terendah sebesar 60% terjadi pada bulan Maret dan Mei. Fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum stabil dan dalam skripsi digunakan sebagai salah satu indikasi adanya persoalan yang berkaitan dengan kenyamanan, beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Fenomena beban kerja juga diperkuat oleh hasil pra-survei terhadap 30 karyawan. Secara rata-rata, hanya 34,5% responden memberikan jawaban positif terhadap indikator beban kerja, sedangkan 65,5% memberikan jawaban negatif. Permasalahan paling menonjol terdapat pada kemampuan mencapai target pekerjaan, dengan 73,3% responden memberikan jawaban negatif. Kondisi tersebut memberikan gambaran bahwa sebagian karyawan masih menghadapi tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi.

Berdasarkan kondisi tersebut, pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi hal penting bagi perusahaan. Ketidaktepatan dalam mengelola kedua aspek tersebut berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya dapat berdampak terhadap efektivitas kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parkland World Indonesia (2) Gorda, Serang Banten, baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam batas waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Beban kerja menjadi

bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Apabila pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas individu, karyawan dapat mengalami kelelahan dan tekanan kerja yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas secara efektif serta memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, pengukuran beban kerja mengacu pada teori Antonius Rino Vanchapo (2020). Beban kerja diukur melalui tiga indikator utama, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target pekerjaan. Kondisi pekerjaan menunjukkan kesesuaian tugas dengan kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab karyawan. Penggunaan waktu kerja berkaitan dengan kemampuan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan target pekerjaan menggambarkan tuntutan hasil yang harus dicapai sesuai ketentuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan berbagai kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja tidak terbatas pada keadaan fisik tempat bekerja, tetapi juga mencakup hubungan sosial yang terbentuk antara karyawan, rekan kerja, dan pimpinan. Lingkungan yang mendukung dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan produktivitas, menjaga kesehatan dan keselamatan, mengurangi kelelahan serta stres, dan mendorong peningkatan kepuasan kerja.

Mengacu pada Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik mencakup kondisi yang dapat dirasakan secara langsung di tempat kerja, seperti penerangan, suhu udara, kebersihan, kebisingan, tata ruang, dan keamanan. Sementara itu, lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan antarkaryawan maupun dengan pimpinan, komunikasi, kerja sama tim, serta iklim organisasi. Kedua aspek tersebut perlu dikelola secara seimbang untuk mendukung kenyamanan karyawan selama menjalankan pekerjaannya.

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Sedarmayanti (2018), meliputi penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan kerja, tata ruang kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Indikator tersebut digunakan karena dapat menggambarkan kondisi fisik sekaligus hubungan sosial yang dirasakan karyawan PT Parkland World Indonesia (2) Gorda, Serang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya sebagai hasil penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan. Mengacu pada Afandi (2018), kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi kerja, kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, dan hubungan kerja. Dengan demikian, kepuasan tidak hanya dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh pengalaman karyawan terhadap kondisi yang diperoleh selama bekerja.

Tingkat kepuasan kerja menjadi penting bagi organisasi karena dapat dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja dan lingkungan kerja menjadi dua faktor yang menjadi perhatian utama. Beban kerja yang proporsional

memungkinkan karyawan menjalankan tanggung jawab sesuai kapasitasnya, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat memberikan rasa aman serta meningkatkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja

Beban kerja memiliki keterkaitan dengan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan kemampuan individu dapat memunculkan kelelahan serta stres sehingga kenyamanan dalam bekerja berkurang. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai kapasitas memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal tanpa menghadapi tekanan yang berlebihan. Atas dasar hubungan tersebut, beban kerja dalam penelitian ditempatkan sebagai salah satu variabel yang diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Kondisi fisik yang memadai, seperti penerangan, suhu, sirkulasi udara, keamanan, serta tata ruang yang baik, dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Demikian pula hubungan yang harmonis dengan pimpinan maupun rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Oleh karena itu, semakin baik kondisi lingkungan yang dirasakan karyawan, semakin besar kemungkinan terciptanya kepuasan dalam bekerja.

Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Beban kerja dan lingkungan kerja merupakan dua aspek yang secara bersama-sama dapat membentuk pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan disertai kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Sebaliknya, tuntutan kerja yang berlebihan serta lingkungan yang kurang kondusif berpotensi mengurangi kepuasan karyawan. Sejumlah penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi juga menunjukkan adanya keterkaitan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, meskipun besarnya pengaruh dapat berbeda sesuai karakteristik objek penelitian.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir dalam skripsi, penelitian ini menempatkan beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen, sedangkan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Hubungan tersebut digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun pengaruh keduanya secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parkland World Indonesia (2) Gorda, Serang.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara beban kerja serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis regresi linear berganda digunakan karena penelitian melibatkan lebih dari satu variabel independen.

Penelitian dilaksanakan di PT Parkland World Indonesia (2) atau Plant 2 yang berlokasi di Jl. Lanud Gorda KM 68, Desa Julang, Kecamatan Cikande, Kabupaten Serang, Banten. Pemilihan lokasi didasarkan pada relevansi kondisi perusahaan dengan variabel penelitian serta tersedianya data yang diperlukan untuk mengkaji beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan

kerja karyawan. Pelaksanaan penelitian dimulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, pengolahan dan analisis data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Variabel dalam penelitian terdiri atas beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Beban kerja diukur berdasarkan kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Lingkungan kerja diukur melalui penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, tata ruang, hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja. Sementara itu, kepuasan kerja diukur melalui aspek pekerjaan, upah atau gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Seluruh variabel menggunakan skala Likert 1-5.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Parkland World Indonesia (2) Gorda, Serang sebanyak 8.730 orang yang mencakup karyawan dari berbagai bagian dan divisi perusahaan. Dari populasi tersebut diperoleh sampel sebanyak 383 responden dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin dan pemilihan responden melalui teknik simple random sampling.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer mengenai persepsi responden terhadap beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja perusahaan, sedangkan studi pustaka dimanfaatkan untuk memperoleh informasi pendukung dari buku, jurnal ilmiah, skripsi, artikel, dan sumber relevan lainnya. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert dengan alternatif jawaban sangat tidak setuju hingga sangat setuju dan skor antara 1 sampai 5.

Data penelitian diolah menggunakan IBM SPSS versi 26. Tahapan analisis mencakup statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F . Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dengan persamaan $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$. Selanjutnya, uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian melibatkan 383 karyawan PT Parkland World Indonesia (2) Gorda, Serang sebagai responden. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 213 orang atau 55,6%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 170 orang atau 44,4%. Berdasarkan usia, kelompok terbesar berada pada rentang 20-25 tahun sebanyak 120 responden atau 31,3%, diikuti kelompok usia 26-30 tahun sebanyak 113 responden atau 29,5%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh tenaga kerja usia produktif.

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari setiap variabel penelitian.

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Beban Kerja	383	10,00	50,00	29,8355	8,36451
Lingkungan Kerja	383	19,00	50,00	39,8512	6,41507
Kepuasan Kerja	383	17,00	78,00	35,0574	8,43930

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2026.

Nilai standar deviasi seluruh variabel lebih rendah dibandingkan nilai rata-ratanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa penyebaran jawaban responden relatif terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata sehingga data penelitian dinilai cukup representatif untuk dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa residual pada model regresi memenuhi asumsi distribusi normal, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan. Pada pengujian multikolinearitas, variabel beban kerja dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai nilai tolerance sebesar 0,999 dan VIF sebesar 1,001. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta VIF yang lebih rendah dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antarvariabel independen.

Pengujian heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik residual menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu. Hasil uji Glejser juga menunjukkan nilai signifikansi beban kerja sebesar 0,200 dan lingkungan kerja sebesar 0,223, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model penelitian tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh sebagai berikut.

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	32,718	2,469	-	13,254	<0,001
Beban Kerja	-0,522	0,040	-0,517	-12,958	<0,001
Lingkungan Kerja	0,449	0,053	0,342	8,558	<0,001

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2026.

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 32,718 - 0,522X_1 + 0,449X_2$$

Nilai konstanta sebesar 32,718 menunjukkan kondisi nilai kepuasan kerja ketika beban kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan. Koefisien beban kerja sebesar -0,522 mempunyai arah negatif, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti penurunan kepuasan kerja ketika variabel lainnya dianggap tetap. Sementara itu, koefisien lingkungan kerja sebesar 0,449 memiliki arah positif, sehingga peningkatan kualitas lingkungan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar 0,629 dan R Square sebesar 0,395 dengan Adjusted R Square sebesar 0,392.

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,629	0,395	0,392	6,57957

Nilai R sebesar 0,629 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja. Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0,395 berarti bahwa 39,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui beban kerja dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 60,5% berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, seperti kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar -12,136. Jika dilihat berdasarkan nilai absolut, $|-12,136|$ lebih besar daripada t tabel sebesar 1,966. Nilai signifikansi juga berada pada $<0,001$, lebih rendah dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa perubahan tingkat beban kerja berkaitan dengan perubahan kepuasan kerja dalam arah yang berlawanan. Ketika karyawan menghadapi pekerjaan yang terlalu berat, target yang tinggi, atau waktu penyelesaian yang kurang proporsional, tekanan fisik dan psikologis dapat meningkat dan kenyamanan dalam bekerja dapat berkurang. Sebaliknya, pembagian tugas yang disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan cenderung memberikan kondisi kerja yang lebih nyaman sehingga dapat mendukung kepuasan kerja. Dalam pembahasan skripsi, hasil ini juga diposisikan sejalan dengan pandangan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan dan mengurangi kepuasan karyawan.

Temuan penelitian juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam skripsi. Penelitian Abri Aloisis dan Dian Lestari (2024) serta Made Wanda Rismayani dan Komang Krisna Heryanda (2024) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Inayat Hanum Indriati dkk. (2024) dan Ni Made Fitria Rahayu dkk. (2024) turut menunjukkan arah hubungan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan pembagian tugas, target, serta waktu penyelesaian pekerjaan agar sesuai dengan kemampuan karyawan. Pengaturan beban kerja yang lebih proporsional dapat mengurangi tekanan kerja sekaligus membantu mempertahankan kenyamanan dan kepuasan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 7,484, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,966. Tingkat signifikansi sebesar $<0,001$ juga berada di bawah 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parkland World Indonesia (2).

Hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan kepuasan kerja mereka. Kondisi kerja yang nyaman, aman, bersih, memiliki sirkulasi dan penerangan yang memadai, serta didukung hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut mampu meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan ketika menjalankan tugas.

Hasil ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2018) yang digunakan dalam skripsi, bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi, alat, bahan, serta hubungan kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Oleh sebab itu, perhatian perusahaan tidak hanya perlu diarahkan pada fasilitas fisik, tetapi juga terhadap aspek nonfisik seperti komunikasi, hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, dan kerja sama di lingkungan organisasi.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 124,233, lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,02, dengan tingkat signifikansi $<0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parkland World Indonesia (2) Gorda, Serang.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.756,253	2	5.378,127	124,233	<0,001
Residual	16.450,483	380	43,291	-	-
Total	27.206,736	382	-	-	-

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2026.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh satu aspek pekerjaan. Beban kerja yang proporsional perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan nyaman. Sebaliknya, tuntutan kerja yang terlalu tinggi dan kondisi lingkungan yang kurang mendukung berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Karena itu, kedua aspek tersebut perlu dikelola secara bersamaan dalam kebijakan sumber daya manusia perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian membuktikan bahwa beban kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif. Kedua variabel secara simultan mampu menjelaskan 39,5% variasi kepuasan kerja. Hasil tersebut menegaskan bahwa upaya meningkatkan kepuasan karyawan dapat diarahkan pada pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja serta penciptaan lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang lebih nyaman dan kondusif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Parkland World Indonesia (2) Gorda, Serang, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -12,136 dengan nilai absolut lebih besar daripada t tabel 1,966 serta tingkat signifikansi $<0,001$. Artinya, peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh

penurunan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar $7,484 > 1,966$ dan signifikansi $<0,001$, sehingga semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan melalui nilai F hitung sebesar $124,233 > F$ tabel $3,02$ dengan signifikansi $<0,001$. Nilai R Square sebesar $0,395$ menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan $39,5\%$ variasi kepuasan kerja, sedangkan $60,5\%$ lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Parkland World Indonesia (2) Gorda, Serang disarankan untuk mengelola beban kerja secara lebih proporsional melalui penyesuaian target, pembagian tugas, waktu penyelesaian, dan standar kerja dengan kemampuan karyawan. Perusahaan juga perlu mempertahankan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, dengan menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, bersih, dan didukung hubungan kerja yang harmonis. Karyawan diharapkan mampu mengatur waktu kerja secara efektif, menjaga komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, serta menyampaikan kendala apabila beban pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan agar dapat dicari solusi bersama. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain seperti kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, maupun pengembangan karier. Penelitian juga dapat diterapkan pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda dengan karakteristik responden yang lebih beragam agar hasil yang diperoleh memiliki cakupan yang lebih luas.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafra Publishing.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2022). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Faz, G. A. (2022). Pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Journal of Fundamental Management (JFM)*, 2(1). <https://doi.org/10.22441/jfm.v2i1.17670>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Hussein, M. R., & Hendrawan, K. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i2.8814>
- Indriati, I. H., dkk. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Abi Elang Indo Sleman. *Forum Ekonomi*, 27(1). <https://doi.org/10.30872/jfor.v27i1.3535>
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.

- Made, W. R., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Buleleng I. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(2). <https://doi.org/10.23887/bjm.v10i2.78621>
- Maretha, N. P., & Lamidi. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wijaya Intan Nuryaksa. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.62017/jemb.v2i2.2334>
- Muthahharah, N., & Fatwa, A. (2022). Analisis regresi linier berganda sebagai metode analisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 95-104.
- Putra, R., & Wibowo, A. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Rahman, A., dkk. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh work-life balance, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ciomas Adisatwa. *Journal Research of Management (JARMA)*. <https://doi.org/10.51713/jarma.v4i2.6128>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Qiara Media.
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1). <https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.757>
- Wijaya, A., & Andy. (2024). Pengaruh beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Spinmill Indah Industry. *NIKAMABI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <https://doi.org/10.31253/ni.v3i1.2951>