

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SULAWESI SEJAHTERA (DEPARTEMENT STORE)

Fajrul Hakim Hasanuddin¹

¹Universitas Hasanuddin

Informasi Artikel

Riwayat naskah:

Diterima : 13 Juli 2024

Disetujui : 17 Juli 2024

Publikasi : 19 Juli 2024

Penulis Korespondensi:

Fajrul Hakim Hasanuddin

Hakimfajrul@gmail.com

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Citrasulawesi Sejahtera. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh dari variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang dimana penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian karyawan pada PT. Citrasulawesi Sejahtera sebanyak 150 karyawan. Dan sampel sebanyak 60 responden dengan metode analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja , Beban Kerja , Dan Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Work Environment and Workload on Employee Job Satisfaction at PT. Citrasulawesi Sejahtera. The purpose of this research is to test and analyze the variables that have the most dominant influence, namely work environment variables and workload on employee job satisfaction variables, where this research uses a quantitative approach with the research population of employees at PT. Citrasulawesi Sejahtera has 150 employees. And a sample of 60 respondents with multiple linear regression analysis method using the SPSS application. The results of this research indicate that the Work Environment and Workload variables have a significant positive effect on employee job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Workload, and Employee Job Satisfaction

Pendahuluan

Perekonomian nasional indonesia tidak bisa terlepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Dampak secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah memberikan keleluasan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pemain (pengusaha) untuk lebih ulet lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target.

Menurut Bhastary (2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang

terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Sebaliknya ketidakpuasan kerja terhadap organisasi dapat menimbulkan ketidak senangan, dan bekerja tidak semangat. jadi kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Teori Kepuasan kerja karyawan menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja.

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan yang mempengaruhi aktivitas organisasi sifatnya selalu berubah, ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan kompleks. Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja terhadap organisasi (Hendayani, 2019).

Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Menghadapi perkembangan pembangunan dan kemajuan di era kompetitif sekarang ini merupakan persangian antar daerah disegala bidang untuk berlomba lomba membangun daerahnya mencapai kesejahteraan masyarakat dan pelayanan yang memuaskan (Azhar & Susilawati, 2022).

Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021) pada PT. Modern Panel Indonesia bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vahera (2021) PT. Karya Sawitindo bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan, karena dengan faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kompensasi yang tidak sebanding dengan beban yang berat, akan membuat karyawan tidak puas dan berdampak pada hasil produksi (Egarini, 2022). Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seseorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seseorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga aka sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan kerja maupun kapasitas dalam bekerja (Sutikno, 2022). Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2021) pada Lapas Kelas IIB Singaraja bahwa beban kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meilasari (2020) Pada PT Surya Rengo bahwa Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap

Kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan prapenelitian, peneliti menemukan beberapa masalah terkait beban kerja. Karyawan mengalami penumpukan pekerjaan yang terus bertambah, tugas-tugas yang monoton, beberapa karyawan memiliki double job saat mereka bekerja. Dimana karyawan yang bertugas melayani konsumen harus mencari barang yang sesuai dengan keinginan konsumen. Hal ini menyebabkan stress tambahan dan ketidakseimbangan dalam beban kerja yang mereka hadapi. Tuntutan untuk bekerja dengan cepat juga menjadi factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SULAWESI SEJAHTERA (DEPARTEMENT STORE).**

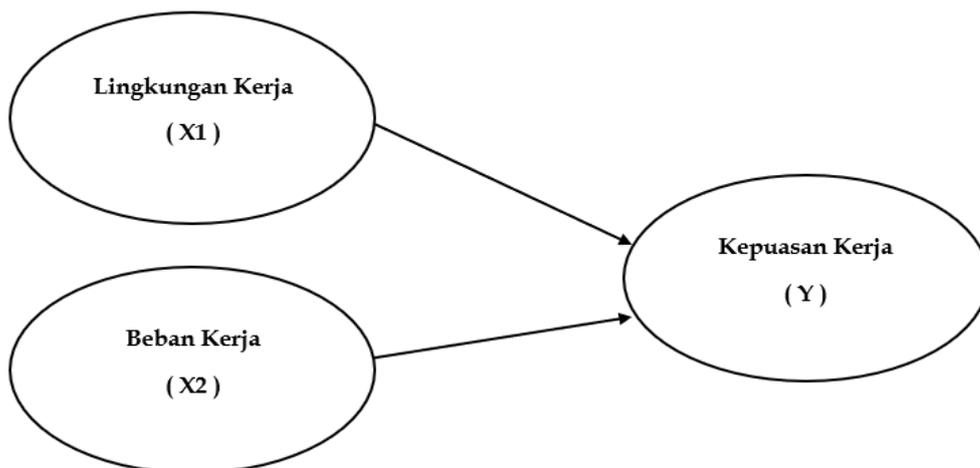
Penelitian ini berusaha menjelaskan dan membahas masalah penelitian dengan menggunakan beberapa Teori Kepuasan antara lain : Teori keseimbangan (keadilan) atau lebih dikenal dengan (Equity theory), kedua, Teori Discrepancy theory (teori perbedaan), Ketiga Teori dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Adapun lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan dijelaskan sebagai berikut : Menurut Pasupati (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat sifat maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi ditempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Selain itu menurut Sugiarto (2020) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Indikator Lingkungan kerja Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yang diuraikan oleh (Farisi, 2023) antara lain : (1) suhu, (2) Kebisingan, (3) Penerangan, (4), Keamanan Kerja, (5) Hubungan kerja.

Beban kerja Hermawan (2022) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Wangsa (2021) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang wajib untuk dituntaskan atau diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dan memiliki batas waktu tertentu dalam proses penyelesaiannya. Indikator beban Kerja menurut Tejo antara lain : (1) Kondisi pekerjaan ; (2) penggunaan waktu kerja, (3), Target yang harus dicapai, (4) standar pekerjaan.

Kepuasan kerja di defenisikan oleh Para akademisi Suryanto (2023), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang

tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya (Luruk, 2023). Indikator kepuasan Kerja menurut masrul antara lain : (1) tingkat gaji, (2) kepemimpinan, (3) Rekan kerja yang mendukung, (4) Kondisi kerja yang mendukung, (5) Fasilitas kerja.

Kerangka Pikir Penelitian



Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Citrasulawesi Sejahtera (Departement Store). JL. KH Ramli 52-58, Makassar, 90174, Bontoala Parang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90154. Menurut Sugiyono, (2016) Populasi Merupakan generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 Pegawai yang bekerja di PT Citrasulawesi Sejahtera (Departement Store). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SULAWESI SEJAHTERA (DEPARTEMENT STORE)

populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dimana teknik ini dilakukan dengan menetapkan pertimbangan- pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu karyawan bagian produksi yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun. Teknik penentuan sampel mengacu dengan menggunakan rumus Slovin.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka yang dapat diolah secara statistik. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono,2017). Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Definisi operasional variabel dijelaskan dala bentuk tabel. Adapun tabelnya sebagai berikut.

No	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X1) Lingkungan kerja sedikit banyaknya akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologis pegawai. Maka sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat pegawainya bekerja secara optimal.	1)Suhu udara 2) Kebisingan 3) Penerangan 4) Keamanan Kerja 5) Hubungan Antar Pegawai	Likert
2	Beban Kerja (X2) Beban kerja mampu mempengaruhi berbagai macam faktor dalam ruang lingkup sumber daya manusia, salah satunya adalah komitmen organisasional. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan terhadap organisasi akan menunjukkan sejauh mana ia mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuan- tujuannya dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.	1) Kondisi Pekerjaan 2) Standar Pekerjan 3) Target Yang Harus Dicapai	Likert
3	Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan	1) Tingkat Gaji 2) Kepemimpinan 3) Kedisiplinan 4) Prestasi Kerja	Likert

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SULAWESI SEJAHTERA (DEPARTEMENT STORE)

	bersikap negatif terhadap Pekerjaannya		
--	--	--	--

Data Primer yang didapatkan diolah dengan menggunakan software SPSS vers. 25. Dan Analisis Regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi merupakan penjelasan berupa analisis tanggapan responden melalui penyebaran Kuesioner. Berikut adalah rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variable Lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 5.5
Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Indikator Variabel	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rata-rata (Mean)
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Suhu Udara	X111	0	0.00	0	0.00	9	1.15	25	41.66	26	43.33	4.77
	X112	0	0.00	0	0.00	8	13.33	34	56.66	18	3.00	4.16
	X113	0	0.00	0	0.00	6	1.00	32	53.33	32	53.33	4.56
	Rata-Rata Indikator Suhu Udara											4.49
Kebisingan	X121	1	1.66	8	13.33	17	28.33	23	38.33	11	18.33	3.56
	X122	0	0.00	8	13.33	14	23.33	27	4.50	11	18.33	3.67
	X123	2	3.33	4	6.66	18	3.00	24	4.00	12	2.00	3.74
	Rata-Rata Indikator Kebisingan											3.65
Penerangan	X131	0	0.00	1	1.66	10	16.66	30	50.00	19	31.66	4.03
	X132	1	1.66	2	3.33	17	28.33	23	38.33	17	28.33	3.95
	X133	2	3.33	1	1.66	12	2.00	26	43.33	19	31.66	3.97
	Rata-Rata Indikator Penerangan											3.98
Keamanan Kerja	X141	1	1.66	1	1.66	8	13.33	31	51.66	19	31.66	4.08
	X142	0	0.00	2	3.33	11	18.33	2	3.33	0	0.00	0.74
	X143	1	1.66	1	1.66	13	21.66	29	48.33	16	26.66	4.04
	Rata-Rata Indikator Keamanan Kerja											2.95
	X151	1	1.66	0	0.00	13	21.66	26	43.33	20	33.33	4.05

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SULAWESI SEJAHTERA (DEPARTEMENT STORE)

Hubungan Antar Karyawan	X152	3	5.00	0	0.00	7	11.66	29	48.33	21	35.00	4.08
	X153	1	1.66	0	0.00	8	13.33	24	4.00	27	4.50	4.26
	Rata-Rata Indikator Hubungan Antar Karyawan											4.13
Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja												3.84

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 5.5 diatas dengan jumlah responden 60 orang, dengan tanggapan responden mengenai Lingkungan kerja dengan indikator Suhu udara, kebisingan penerangan, Keamanan Kerja, dan Hubungan antara karyawan Adapun pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dengan nilai rata-rata yang tertinggi yakni di suhu udara dengan nilai rata-rata 4,49 , pernyataan dengan rata-rata tinggi kedua yaitu hubungan antar karyawan di PT Citrasulawesi Sejahtera ini sudah diperhatikan dengan baik dengan nilai rata-rata 4,13 kemudian pernyataan dengan rata-rata yang terendah adalah keamanan kerja dengan nilai 2,95.

Data Variabel Beban Kerja (X2)

Deskripsi merupakan penjelasan berupa analisis tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variabel Beban Kerja sebagai berikut:

Tabel 5.6
Deskripsi Data Variabel Beban Kerja (X2)

Indikator Variabel	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rata-rata (Mean)
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kondisi Pekerjaan	X211	0	0.00	3	5.00	16	26.66	24	4.00	17	28.33	3.91
	X212	2	3.33	1	1.66	12	2.00	24	4.00	21	35.00	4.01
	X213	1	1.66	7	11.66	17	28.33	18	3.00	17	28.33	3.7
	Rata-Rata Indikator Kondisi Pekerjaan											3.87
Penggunaan Waktu Kerja	X221	2	3.33	2	3.33	16	26.66	24	4.00	16	26.66	3.82
	X222	0	0.00	2	3.33	9	1.15	26	43.33	23	38.33	3.99
	X223	2	3.33	1	1.66	10	16.66	26	43.33	21	35.00	4.04
	Rata-Rata Indikator Penggunaan Waktu Kerja											3.95

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SULAWESI SEJAHTERA (DEPARTEMENT STORE)

Target Yang Harus Dicapai	X231	2	3.33	3	5.00	13	21.66	20	33.33	22	36.66	3.94
	X232	2	3.33	2	3.33	18	3.00	22	36.66	16	26.66	3.78
	X233	2	3.33	1	1.66	15	25.00	25	41.66	17	28.33	3.88
	Rata-Rata Indikator Target Yang Harus Dicapai											3.86
Rata-rata Variabel Beban Kerja												3.89

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 5.6 diatas dengan jumlah responden 60 orang, dengan tanggapan mengenai Beban Kerja dengan indikator kondisi pekerjaan , penggunaan waktu kerja , target yang harus dicapai. Adapun pernyataan pada variabel Beban Kerja dengan nilai rata-rata yang paling tertinggi yakni penggunaan waktu kerja dengan nilai rata- rata 3,95, pernyataan dengan nilai tertinggi kedua yaitu kondisi pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,87, kemudian pernyataan dengan nilai terendah adalah target yang harus dicapai dengan nilai rata-rata 3,86.

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Deskripsi merupakan penjelasan berupa analisis tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 5.7

Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Indikator Variabel	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rata-rata (Mean)
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tingkat Gaji	Y111	2	3.33	3	5.00	16	26.66	26	43.33	13	21.66	3.74
	Y112	3	5.00	0	0.00	14	23.33	28	46.66	15	25.00	3.86
	Y113	4	6.66	7	11.66	16	26.66	22	36.66	11	18.33	3.46
	Rata-Rata Indikator Tingkat Gaji											3.68
Kepemimpinan	Y121	0	0.00	1	1.66	10	16.66	33	55.00	16	26.66	4.06
	Y122	1	1.66	8	13.33	17	28.33	22	36.66	12	20.00	3.58
	Y123	1	1.66	0	0.00	17	28.33	32	53.33	10	16.66	3.82

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SULAWESI SEJAHTERA (DEPARTEMENT STORE)

	Rata-Rata Indikator Kepimpinan											3.82
Kedisiplinan	Y131	0	0.0 0	1	1.66	9	1.15	27	4.50	23	38. 33	4.19
	Y132	0	0.0 0	3	5.00	19	31.6 6	22	36.66	16	26. 66	3.84
	Y133	0	0.0 0	1	1.66	10	16.6 6	29	48.33	20	33. 33	4.12
	Rata-Rata Indikator Keamanan Kedisiplinan											4.05
Prestasi Kerja	Y141	0	0.0 0	0	0.00	13	21.6 6	29	48.33	18	3.0 0	4.08
	Y142	0	0.0 0	1	1.66	11	18.3 3	31	51.66	17	28. 33	4.05
	Y143	2	3.3 3	1	1.66	11	18.3 3	25	41.66	21	35. 00	4.02
	Rata-Rata Indikator Prestasi Kerja											4.05
Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja Karyawan											3.9	

Berdasarkan pada tabel 5.7 diatas dengan jumlah responden 60 orang, dengan tanggapan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan dengan indikator Tingkat Gaji , Kepemimpinan , Kedisiplinan, dan Prestasi Kerja. Adapun pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dengan nilai rata-rata yang paling tertinggi yakni kedisiplinan dan prestasi kerja dengan nilai rata-rata 4,05, pernyataan dengan nilai tertinggi kedua yaitu kepemimpinan dengan nilai rata-rata 3,82, kemudian pernyataan dengan nilai terendah adalah tingkat gaji dengan nilai rata-rata 3,68.

Uji Validitas dan Reabilitas

Tujuan pengujian validistas yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Apabila Rhitung lebih besar dari Rkritis (0,30) maka item pernyataan dinyatakan valid atau layak diuji. Hasil uji validitas untuk dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja(X1)	X1.1	0.721	0,30	Valid
	X1.2	0.770	0,30	Valid
	X1.3	0.874	0,30	Valid
	X1.4	0.791	0,30	Valid
	X1.5	0.802	0,30	valid
Beban Kerja(X2)	X2.1	0.881	0,30	Valid
	X2.2	0.890	0,30	Valid
	X2.3	0.879	0,30	Valid
Kepuasan Kerja(Y)	Y1.1	0.799	0,30	Valid
	Y1.2	0.873	0,30	Valid
	Y1.3	0.762	0,30	Valid
	Y1.4	0.851	0,30	Valid

Sumber : Output SPSS 26 yaitu diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.8 diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas Lingkungan kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,30). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif.

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha lebih besar daripada 0,60. Pengujian reliabilitas data yang dilakukan dengan uji statistics Cronbach's Alpha. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner dapat dilihat pada tabel 5.9.

Tabel 5.9

Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Cronba c's Alpha	Batas Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,847	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,856	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,834	0.60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel kepuasan (Y) adalah sebesar 0,834 angka ini lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah reliable untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Begitupun dengan variabel lingkungan kerja (X1) nilai Cronbach Alpha sebesar 0,847 angka ini lebih besar 0,60.

Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk mengukur variabel tersebut reliabel untuk digunakan. Dan nilai Cronbach Alpha beban kerja (X2) sebesar 0,856 angka ini lebih besar 0,60. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pernyataan untuk mengukur variabel ini adalah reliabel untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5.15

**Hasil Uji Regresi
Linear Berganda**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,287	,297		965	,339
	Lingkungan_Kerja	,687	,083	,677	8,281	,000
	Beban_Kerja	,223	,067	,271	3,320	,002

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

b. Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ialah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,287 + 0,687 X_1 + 0,223 X_2 + 0,297$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut : (1) Nilai konstanta bertanda positif sebesar 0,287 artinya dengan dipengaruhi lingkungan kerja dan beban kerja, maka nilai kepuasan kerja sebesar 0,287 apabila masing-masing variabel bernilai 0 atau bernilai tetap (konstan). (2) Apabila terjadi kenaikan sebesar 1% dari X1 (lingkungan kerja) maka Y (kepuasan kerja) akan mengalami kenaikan sebesar., (3) Apabila terjadi kenaikan sebesar 1% dari X2 (beban kerja) maka Y (kepuasan kerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,223.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dari hasil nilai thitung sebesar 8,281 lebih besar dari nilai ttabel 1,672 dengan nilai signifikan 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan semakin baik. Sementara lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan agar dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diajukan diterima terbukti koefisien pada penelitian ini memiliki arah positif atau nilai positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan R.Nabawi (2019) dan Tiomantara (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh beban Kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dari hasil nilai thitung sebesar 3,320 lebih besar dari nilai tabel 1,672 dengan nilai signifikan 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja mampu mempengaruhi berbagai macam faktor dalam ruang lingkup sumber daya manusia, salah satunya adalah komitmen organisasional. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan terhadap organisasi akan menunjukkan sejauh mana ia mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dengan demikian hipotesis diajukan diterima terbukti koefisien pada penelitian ini memiliki arah positif atau nilai positif dan signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan W. Hasyim (2020) dan A. Hermingsih (2020) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citrasulawesi Sejahtera. Dapat disimpulkan bahwa : (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citrasulawesi Sejahtera. (2) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citrasulawesi Sejahtera. (3) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dari kedua variabel independen adalah variabel lingkungan kerja (X1). Karena memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, R., & Susilawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, Vol. 27(No. 2), 41–54.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Hendayani, M. (2019). Problematika Pengembangan Karakter Peserta Didik di Era 4.0. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(2), 183. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i2.368>
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–1479. <http://ejournal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SULAWESI SEJAHTERA (DEPARTEMENT
STORE)

Sutikno, M. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. DELTA DUNIA SANDANG TEKSTIL)*. 450-473.

Suryanto, E. (2023). *Efek Leader Member Exchange dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi*. 9(1), 13-23.