

J-MSDM (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

homepage : <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/J-MSDM>

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKUN WARTONO KUDUS

Izza Fuzanatul Muna¹, Faradilla Andzar Mahnun², Muhammad Qoes Atieq³

Informasi Artikel

Riwayat naskah:

Diterima : 16 Januari 2025
Disetujui : 28 Januari 2025
Publikasi : 2 Februari 2025

Penulis Korespondensi:
Izza Fuznatul Muna
izzafauza15@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sukun Wartono Kudus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode purposive sampling terhadap 100 karyawan bagian produksi yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun beban kerja memiliki arah pengaruh positif, hasil statistik menyatakan bahwa kedua variabel tersebut bukan faktor dominan dalam membentuk kepuasan kerja di perusahaan ini. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain, seperti pengaruh sosial atau hubungan interpersonal, mungkin memiliki kontribusi yang lebih besar dalam mempengaruhi kepuasan karyawan. Ini berarti bahwa perbedaan dalam lingkungan atau beban kerja di PT Sukun Wartono Kudus bukan menjadi penentu utama tingkat kepuasan karyawan. Penelitian ini menyarankan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja di PT Sukun Wartono Kudus. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan investigasi lebih lanjut untuk menemukan pendorong kepuasan yang lebih relevan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Beban kerja, Kepuasan kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work environment and workload on employee job satisfaction at PT. Sukun Wartono Kudus. A quantitative approach was used, employing purposive sampling involving 100 production employees who had worked for more than one year. The research instruments were tested using validity and reliability tests, and data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that both work environment and workload, whether simultaneously or partially, do not have a significant effect on job satisfaction. Although workload showed a positive direction of influence, statistical findings confirm that these variables are not the primary determinants of job satisfaction in this company. This suggests that other factors, such as social influence or interpersonal relationships, may play a more prominent role in shaping employee satisfaction. This means that differences in the environment or workload at PT Sukun Wartono Kudus are not the main determinants of employee satisfaction levels. This study suggests that other factors

may be more dominant in influencing job satisfaction at PT Sukun Wartono Kudus. Therefore, management needs to conduct further investigations to find more relevant drivers of satisfaction.

Keywords: Work environment, Workload, Job satisfaction Employees

Pendahuluan

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, apakah mereka merasa puas terhadap atasan dan tugas yang dijalankan. Ketika karyawan merasa puas, biasanya mereka akan bekerja lebih giat dan antusias, karena muncul rasa senang dari dalam diri mereka sendiri. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, hal itu bisa membuat mereka kehilangan semangat dan tidak menikmati pekerjaannya. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja sangat memengaruhi naik atau turunnya kinerja seseorang. Kepuasan kerja sendiri merupakan bentuk sikap atau pandangan individu terhadap pekerjaannya, dan karena setiap orang memiliki pandangan yang berbeda, maka tingkat kepuasan juga bisa berbeda-beda antar karyawan. Hal ini akan berdampak langsung pada cara mereka menyelesaikan tugas di tempat kerja (Manda, 2020).

Organisasi merupakan sebuah sistem yang tidak dapat dipisahkan dari pengaruh lingkungan, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Dinamika lingkungan yang selalu berubah menuntut organisasi untuk mampu menangkap peluang dan menghadapi berbagai tantangan serta ancaman yang muncul dari kompleksitas tersebut. Keberhasilan organisasi dalam beradaptasi dapat tercermin dari efektivitas kerja, yang terlihat melalui interaksi yang terjadi di tingkat individu, kelompok, hingga sistem organisasi secara keseluruhan. Efektivitas ini biasanya ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, minimnya angka turnover, berkurangnya perilaku yang menyimpang, terciptanya suasana kerja yang positif, serta meningkatnya kepuasan kerja para anggota organisasi (Hasanuddin, 2024).

Manusia secara alami akan berusaha menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan di sekitarnya. Hal ini juga berlaku dalam konteks pekerjaan, di mana individu tidak bisa dilepaskan dari berbagai situasi dan kondisi yang terdapat di lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja meliputi berbagai unsur dan situasi yang terdapat di tempat kerja yang berpengaruh terhadap cara seseorang menjalankan tugas, berinteraksi dengan rekan kerja, serta mencapai target yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana yang mendorong semangat dan antusiasme pegawai. Artinya, ketika pegawai berada dalam lingkungan yang positif, mereka akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Selain itu, apabila lingkungan kerja memberikan rasa aman dan nyaman, hal tersebut tidak hanya berdampak pada kepuasan dalam menjalankan tanggung jawab, tetapi juga dapat meningkatkan fokus dan

konsentrasi pegawai. Dengan begitu, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif tanpa terganggu oleh rasa cemas atau gangguan yang tidak perlu (Fitriani & Purnomo, 2024).

Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2021) pada PT. Modern Panel Indonesia bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasaan kerja karyawan. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, 2023) PT. Nusapala Group bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi, beban kerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus, karena jika lingkungan kerja tidak mendukung dan imbalan yang diberikan tidak sebanding dengan beratnya tugas yang dijalankan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan. Da(Islami et al., 2024)mpaknya, kinerja dan hasil produksi pun bisa mengalami penurunan (Hasanuddin, 2024). Peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kesesuaian dalam pembagian beban kerja, karena hal ini berkaitan langsung dengan mutu hasil pekerjaan yang dicapai. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menghadapi tingkat beban kerja tertentu. Jika beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas karyawan, maka hal itu dapat menghambat proses penyelesaian tugas dan secara tidak langsung menurunkan tingkat kepuasan kerja. Penumpukan beban kerja yang tidak diimbangi dengan pembagian tugas yang proporsional dapat menyebabkan penurunan performa kerja. Meskipun demikian, beban kerja bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja juga memiliki peran penting, termasuk perilaku dan sikap rekan kerja, ketersediaan fasilitas, serta kondisi fisik tempat kerja, yang semuanya perlu menjadi perhatian serius bagi perusahaan (Suindari & Juniariani, 2020). Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasanuddin, 2024) pada PT. CITRA SULAWESI SEJAHTERA (DEPARTEMENT STORE) bahwa beban kerja berpengaruh positif signfikan terhadap kepuasan kerja Beban kerja mampu mempengaruhi berbagai macam faktor dalam ruang lingkup sumber daya manusia, salah satunya adalah komitmen organisasional.. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lucky Meilasari et al., 2020) Pada PT Surya Rengo Containers bahwa Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil prapenelitian, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja karyawan. Diketahui bahwa karyawan mengalami penumpukan tugas yang terus meningkat, serta rutinitas pekerjaan yang cenderung monoton. Selain itu, beberapa karyawan juga harus menjalankan tugas ganda (*double job*), seperti melayani konsumen sekaligus mencari barang sesuai permintaan pelanggan. Kondisi ini menimbulkan tekanan kerja tambahan dan menciptakan ketidakseimbangan dalam pembagian beban kerja. Tuntutan untuk bekerja secara cepat juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengangkat

permasalahan ini dalam sebuah penelitian yang berjudul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKUN WARTONO KUDUS.**

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitaif. Menurut (Hasanuddin, 2024) 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. Sukun Wartono Kudus. Menurut (Hasanuddin, 2024) 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 100 Pegawai yang bekerja di PT Sukun Wartono Kudus. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. 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* di mana 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 (Hasanuddin, 2024). Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Konstruk	Item	Sig. (2-tailed)	Valid
X1	X1.1	< 0.001	Valid
X1	X1.2	< 0.001	Valid
X1	X1.3	< 0.001	Valid
X1	X1.4	< 0.001	Valid
X2	X2.1	< 0.001	Valid
X2	X2.2	< 0.001	Valid
X2	X2.3	< 0.001	Valid
X2	X2.4	0.001	Valid
Y1	Y1.1	< 0.001	Valid
Y1	Y1.2	< 0.001	Valid
Y1	Y1.3	< 0.001	Valid
Y1	Y1.4	0.001	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel X1, X2, dan Y1 dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) untuk masing-masing item yang semuanya berada di bawah 0.05. Pada variabel X1, keempat item (X1.1–X1.4) memiliki nilai signifikansi < 0.001, yang berarti valid. Begitu juga pada variabel X2, seluruh item (X2.1–X2.4) memiliki nilai signifikansi < 0.05, termasuk X2.3 (0.010) dan X2.4 (0.001). Pada variabel Y1, semua item (Y1.1–Y1.4) juga menunjukkan nilai signifikansi < 0.05. Dengan demikian, seluruh item pada ketiga variabel layak digunakan dalam penelitian karena terbukti valid secara statistik.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

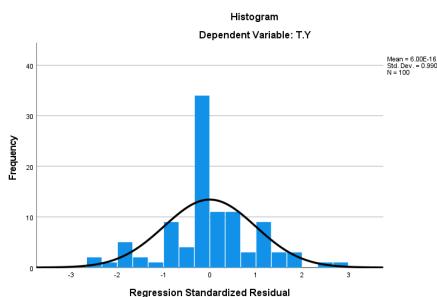
Cronbach's Alpha	N of Items
.661	12

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.661 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang cukup. Meskipun belum tergolong sangat tinggi, nilai ini masih berada di atas batas minimum 0.6, sehingga seluruh item dalam kuesioner dinyatakan konsisten dan layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan histogram residual yang ditampilkan, distribusi residual standar dari model regresi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan terlihat membentuk pola yang mendekati distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh bentuk kurva lonceng (bell-shaped) yang simetris di sekitar nilai nol, dengan sebagian besar data berkumpul di tengah dan menyebar secara proporsional ke kiri dan kanan. Nilai mean residual sebesar 6.00E-16 (mendekati nol) dan standar deviasi sebesar 0.990 mendukung asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual telah terpenuhi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

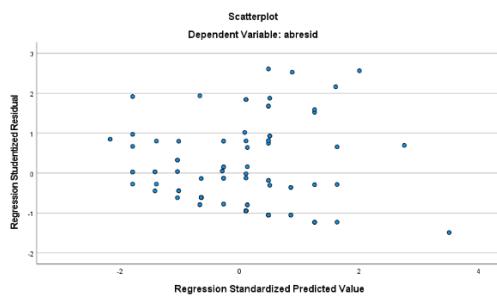
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	T.X1	.857	1.166
	T.X2	.857	1.166

a. Dependent Variable: T.Y

Berdasarkan tabel koefisien dan statistik kolinearitas yang diberikan, dapat dilihat bahwa nilai toleransi (Tolerance) untuk variabel independen lingkungan kerja dan beban kerja adalah sama, yaitu sebesar 0,857. Nilai ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat kolinearitas yang rendah terhadap variabel lainnya dalam model. Selanjutnya, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel juga sama, yaitu 1,166. Nilai VIF yang kurang dari 5 (dan terutama di bawah 2) mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan di antara variabel independen tersebut. Dengan kata lain, variabel lingkungan kerja dan beban kerja dapat dianggap bebas dari masalah kolinearitas yang berlebihan sehingga dapat digunakan secara andal dalam analisis regresi untuk memprediksi variabel dependen kepuasan kerja karyawan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Grafik scatterplot di atas menunjukkan hubungan antara Regression Standardized Predicted Value (nilai prediksi terstandardisasi) dan Regression Studentized Residual (residual terstudentisasi). Dependent Variable (variabel dependen) yang digunakan dalam analisis ini adalah "abresid". Dari plot tersebut, dapat diamati bahwa titik-titik data **tersebar secara acak** di sekitar garis horizontal nol. Tidak ada pola yang jelas terlihat, seperti bentuk kerucut (melebar atau menyempit) atau pola kurvilinear. Hal ini menunjukkan bahwa **asumsi homoskedastisitas terpenuhi**. Homoskedastisitas berarti varians dari residual adalah konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Dengan kata lain, model regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas, yang merupakan kondisi yang diinginkan dalam analisis regresi linear berganda, karena menunjukkan bahwa kesalahan model konsisten dan tidak tergantung pada tingkat nilai prediksi.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.096	2	1.548	.655	.521 ^b
	Residual	229.094	97	2.362		
	Total	232.190	99			

a. Dependent Variable: T.Y

b. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1

Tabel ANOVA (Analysis of Variance) ini menyajikan hasil uji signifikansi keseluruhan model regresi. Variabel dependen dalam analisis ini adalah kepuasan kerja karyawan, sementara variabel prediktornya adalah konstanta, lingkungan kerja dan beban kerja. Dari tabel, kita dapat melihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk baris "Regression" adalah 0.521. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat signifikansi umum yang digunakan (misalnya, $\alpha=0.05$), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan **tidak signifikan secara statistik**. Ini

berarti bahwa variabel prediktor lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, model regresi yang dibangun tidak mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen secara signifikan.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	14.179	1.716	8.263	<.001
	T.X1	-.001	.263	.000	.998
	T.X2	.094	.089	.116	.291

a. Dependent Variable: T.Y

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model secara keseluruhan tidak signifikan secara statistik (*p*-value ANOVA = 0.521 > 0.05), yang mengindikasikan bahwa kombinasi variabel prediktor lingkungan kerja dan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Interpretasi lebih lanjut dari uji t parsial mengkonfirmasi bahwa secara individual, baik lingkungan kerja (*p*-value = 0.998) maupun beban kerja (*p*-value = 0.291) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun demikian, konstanta dalam model regresi menunjukkan signifikansi yang kuat (*p*-value < 0.001). Pemeriksaan asumsi homoskedastisitas melalui scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual* menunjukkan sebaran titik-titik yang acak tanpa pola tertentu, mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Uji R-Square

Tabel 8. Hasil Uji R-Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.115 ^a	.013	-.007	1.537

a. Predictors: (Constant), T.X2, T.X1

b. Dependent Variable: T.Y

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model ini memiliki R Square sebesar 0.013, yang berarti hanya sekitar 1.3% dari total variasi pada variabel dependen T.Y dapat dijelaskan oleh variabel prediktor lingkungan kerja dan beban kerja. Nilai Adjusted R Square yang negatif (-0.007) lebih lanjut mengindikasikan bahwa model ini sangat tidak cocok untuk memprediksi T.Y, dan penambahan prediktor ke dalam model ini bahkan mengurangi kemampuan penjelasannya untuk populasi. Selain itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1.537 menunjukkan tingkat kesalahan rata-rata dalam prediksi. Dari tabel ANOVA, nilai signifikansi (Sig.) untuk regresi adalah 0.521, yang

jauh lebih besar dari 0.05. Ini berarti model regresi secara keseluruhan tidak signifikan secara statistik, mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t parsial, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai koefisien *Unstandardized Coefficients* (B) sebesar -0.001, yang mengindikasikan adanya pengaruh negatif, meskipun sangat kecil, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Namun, nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja adalah 0.998. Karena nilai signifikansi ini jauh lebih besar dari tingkat signifikansi yang umum digunakan (misalnya, $\alpha=0.05$), dapat disimpulkan bahwa **Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik** terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ini berarti bahwa perubahan pada kondisi atau aspek lingkungan kerja tidak secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Meskipun lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan rasa nyaman dan membuat karyawan betah bekerja di perusahaan, hasil statistik ini mengindikasikan bahwa dalam model yang diuji, Lingkungan Kerja bukan merupakan faktor penjelas yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan (Sandi & Budi, n.d.) bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa baik atau tidaknya lingkungan kerja fisik tidak terlalu mempengaruhi dan tidak berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji t parsial untuk variabel Beban Kerja (T.X2) menunjukkan nilai koefisien *Unstandardized Coefficients* (B) sebesar 0.094, yang mengindikasikan adanya pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Namun, nilai signifikansi untuk Beban Kerja adalah 0.291. Nilai ini juga lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik** terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya, meskipun arah hubungannya positif, peningkatan atau penurunan beban kerja tidak secara signifikan meningkatkan atau menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun beban kerja merupakan sejumlah tugas atau aktivitas yang wajib diselesaikan, hasil analisis menunjukkan bahwa variasi dalam beban kerja tidak secara signifikan menyebabkan variasi pada kepuasan kerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lucky Meilasari et al., 2020) Pada PT Surya Rengo Containers bahwa Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja, baik secara terpisah maupun bersamaan, tidak memberikan dampak signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sukun Kudus. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di perusahaan tersebut, atau bahwa mekanisme pengaruhnya lebih kompleks dari yang dihipotesiskan.

Penelitian ini memberikan bukti empiris tambahan yang memperkaya pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini menawarkan pandangan baru yang menantang anggapan umum bahwa lingkungan kerja dan beban kerja adalah penentu utama kepuasan karyawan. Untuk PT Sukun Kudus, hasil ini berarti bahwa upaya perbaikan lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja mungkin tidak akan secara langsung atau signifikan meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini mendorong manajemen untuk mengidentifikasi dan memprioritaskan faktor-faktor lain yang mungkin lebih relevan, seperti kompensasi, pengembangan karier, atau hubungan interpersonal. Penelitian ini menyoroti bahwa dalam kasus PT Sukun Kudus, dinamika kepuasan kerja lebih nuanced dari teori konvensional, menawarkan kebaruan dalam pemahaman konteks spesifik perusahaan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Analisis hanya terbatas pada variabel lingkungan kerja dan beban kerja, sehingga potensi pengaruh variabel lain yang tidak diteliti menjadi tidak teridentifikasi. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada satu perusahaan, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel dengan menyertakan faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kesempatan pengembangan diri, atau kejelasan peran. Penelitian komparatif dengan perusahaan lain di industri yang sama atau berbeda juga dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai determinan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874-885. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.130>
- Fitriani, D., & Purnomo, S. (2024). PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN PADA ECLAIRE SHOP DI CIPONDOH TANGERANG. *Jurnal KONSISTEN*, 1(1), 189-200.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros). *Bongaya Journal of Research in Management*, 1(2), 56-61.
- Hasanuddin, F. H. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP

- KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SULAWESI SEJAHTERA (DEPARTEMENT STORE). *J-MSDM (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*, 1(1), 32–44.
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Hidayanti, A., Reminta, □, & Batu, L. (2021). Pengaruh Social Influence Terhadap Keputusan Mengikuti Program Melalui Kepuasan Pelayanan pada PERMATA-SAKTI 2020. *YUME : Journal of Management*, 4(3), Pages x-xx. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.445>
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Edunomika*, 8(2), 1–10.
- Kelman, H. . (1958). Compliance, identification, and internalization three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 51–60.
- Khairunnisa, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Youth & Islamic Economic Journal*, 04(01), 1–7.
- Khofifah, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Surabaya Abstract, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Mahasiswa Kelas Professional STIE IBMT Surabaya. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2024(6), 599–605.
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Maysarah, N., Hasira, V. R., Amanda, Z., & Bara, B. (2025). Pengaruh Pelatihan , Beban Kerja , Dan Lingkungan kerja. 10(1), 187–191.
- Munandar, S. A., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Intrisik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EBBANK*, 11(2), 45–56.
- Mustaqim, I., & Fauzi, A. (2022). Literature Review: Analisis Pengaruh Perencanaan Sdm, Pendidikan, Dan Pelatihan Sdm Terhadap Performa Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 43–48. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i3.327>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

- Rahmawati, A. (2025). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Permodalan Nasional Madani Cabang Bogor.* 2(1), 358–370.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal,* 7(1), 68–77.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan.*
- Strong, S. R. (2004). Social influence theory. *Encyclopedia of Psychology, Vol. 7.,* 343–346.
<https://doi.org/10.1037/10522-148>
- Suindari, N. M., & Juniarini, N. M. R. (2020). Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Strategi Pemasaran Dalam Mengukur Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi,* 11(2), 148–154.
<https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1423.148-154>
- Wulandari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen,* 1(3), 102–116.