

Mengkaji Peran Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Andi Tenri Olla, Marcelinus Yanto, Firmansyah Halim

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM Bongaya)

tenriolla@stiem-bongaya.ac.id

Abstract: The purpose of this research is to test and analyze the variables that have the most dominant influence on 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 used the SPSS application for linear regression analysis. The findings obtained in this research explain that the work environment has a positive and significant impact on employee job satisfaction at PT. Citrasulawesi Sejahtera, workload has a significant positive effect on employee job satisfaction seen at PT. Citrasulawesi Sejahtera, while the one that has the biggest influence on job satisfaction from the two independent variables is the work environment variable because it has a significant weakness in terms of job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Workload, and Employee Job Satisfaction

Abstrak: 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 menggunakan aplikasi SPSS untuk analisis regresi linear. Adapun temuan yang diperoleh pada penelitian ini menjelaskan lingkungan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Citrasulawesi Sejahtera, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terlihat di PT. Citrasulawesi Sejahtera sedangkan yang memiliki pengaruh terbesar pada kepuasan kerja dari dua variabel independen adalah variabel lingkungan kerja karena memiliki kelemahan yang signifikan dalam hal kepuasan kerja.

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

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 persaingan 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 pekerja 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 secara negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021) Pada PT Modern Panel Indonesia bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif 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. (Surya Rengo Containers, Lucky Meilasari 2020) kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (Saputra, 2021), kompensasi berpengaruh negatife dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Vahera & Onsardi (2021) Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan pengamatan praktis, para peneliti mengidentifikasi, karyawan memiliki lingkungan kerja yang terus berubah, kejutan yang tidak menyenangkan, dan beberapa dari mereka bekerja dua pekerjaan sekaligus. Ketika seorang pelanggan dilayani oleh karyawan yang berhati-hati, mereka harus mencari produk yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Ini menyebabkan mereka mengalami stres dan ketidakpuasan dalam masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Kemampuan untuk bekerja dengan cepat juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh negative terhadap semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi ini.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia seperti pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dengan demikian pemisahan tenaga kerja pada rangka mencapai suatu tujuan. (Muslihat & Ginanjar, 2019)

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja harus memperhatikan lingkungan kerja di setiap bisnis. Walaupun lingkungan kerja tidak memfasilitasi proses produksi di dalam perusahaan, namun tetap mempunyai pengaruh efek jangka panjang pada pekerja yang menjalankan proses tersebut. Lingkungan kerja yaitu di mana karyawan melakukan tugas mereka. Diperkirakan bahwa keberadaan lingkungan kerja akan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika kinerja produktivitas pegawai meningkat maka produktivitas pegawai juga akan meningkat secara otomatis. Jika ini bisa berlangsung lancar, maka pencapaian tujuan perusahaan akan berjalan lancar. (Karina, 2020).

Beban Kerja

Beban kerja adalah kumpulan tugas yang perlu diselesaikan oleh karyawan yang ditempatkan di berbagai tingkat proses kerja dalam jangka waktu yang ditentukan sebelumnya. Setiap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang sesuai dengan hukum dan kemampuan karyawan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan paling efisien.

Kepuasan Kerja

Ada beberapa jenis pengetahuan atau saran tentang kinerja kerja. Yang pertama adalah memandang kinerja kerja sebagai reaksi emosional yang kompleks. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan terkait dengan situasi kerja karyawan, pekerjaan rekan kerja, konflik yang timbul di tempat kerja, dan keadaan yang memperburuk stres psikologis dan fisik. Sensitivitas kerja ini adalah hasil dari beberapa tes sensitivitas individu terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, tes kepuasan diri individu, dan hubungan sosial individu dengan salah satu faktor yang berhubungan dengan lapangan kerja.

Berdasarkan penelitian yang sedang berlangsung maka hipotesis yang akan di buktikan yaitu:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada citrasulawesi

H2 : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada citrasulawesi

H3 : Lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada citrasulawesi sejahtera.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Studi ini menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu analisis yang menggunakan data yang dikumpulkan diklarifikasian, dianalisis, dan diinterpretasikan dengan cara objektif untuk memberikan informasi dan contoh tentang topik yang dibahas. Penelitian ini dilakukan di Kantor PT. Citrasulawesi Sejahtera, yang berokasi di Jalan KH. Ramli No. 52-58 Makassar, 90174, Bontoala Parang Makassar, Sulawesi Selatan 90174. Disisi lain periode studi adalah dua bulan, yaitu Januari 2024 hingga Februari 2024. Populasi adalah jumlah total peserta yang dipelajari. Menurut Sugiyono (2016), populasi yang dipelajari dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Citrasulawesi Sejahtera (Department Store), sekitar 150 orang

Dalam penelitian ini, dua jenis analisis data digunakan: analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda. Analisis statistik deskriptif dalam metodologi analisis di dasbor adalah konversi dari penelitian data menjadi bentuk tabel sehingga dapat dengan mudah dipahami atau ditafsirkan. Tabulasi menyajikan data seperti pengaturan, penyusunan, atau ringkasan dalam format tabel numerik. Deskriptif statistic adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara yang meringkas atau menggambarkan data yang dikumpulkan sebelumnya untuk menarik kesimpulan yang dapat diterapkan secara umum atau secara luas. (Sugiyono, 2017). Peneliti melakukan analisis regresi linear berganda untuk mengidentifikasi masalah dan kadang-kadang menantang hipotesis. Analisis statistik inferensial dilakukan dengan menggunakan alat berganda regresi linear berikut: (Sugiyono, 2017).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kepuasan Kerja (Variabel Independen)
- a = Bilangan Konstanta
- b_1b_2 = Koefisien Regresi (Parameter)
- X_1 = Lingkungan Kerja (Independen)
- X_2 = Beban Kerja (Independen)
- E = Error Term

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,30026317
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,069
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa One Sampel Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Asymp.sig dua ekor 0,200 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data tersebut secara normal didistribusikan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan_Kerja	,718	1,392
	Beban_Kerja	,718	1,392

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 2 dapat diperhatikan bahwa nilai toleransi untuk setiap variabel adalah sebagai berikut: Variable lingkungan kerja (X1) = 0,718; Variable beban kerja (X2) = 0,718; kedua nilai lebih substansial dari 0,10; lebih lanjut, nilai VIF untuk variable lingkungan Kerja (X1) = 1,392; dan Variable Beban Kerja (X2) = 1,392; keduanya nilai kurang dari setengahnya 10,00. Hasil ini menunjukkan nilai yang disajikan tidak menunjukkan *multicollinearity*.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

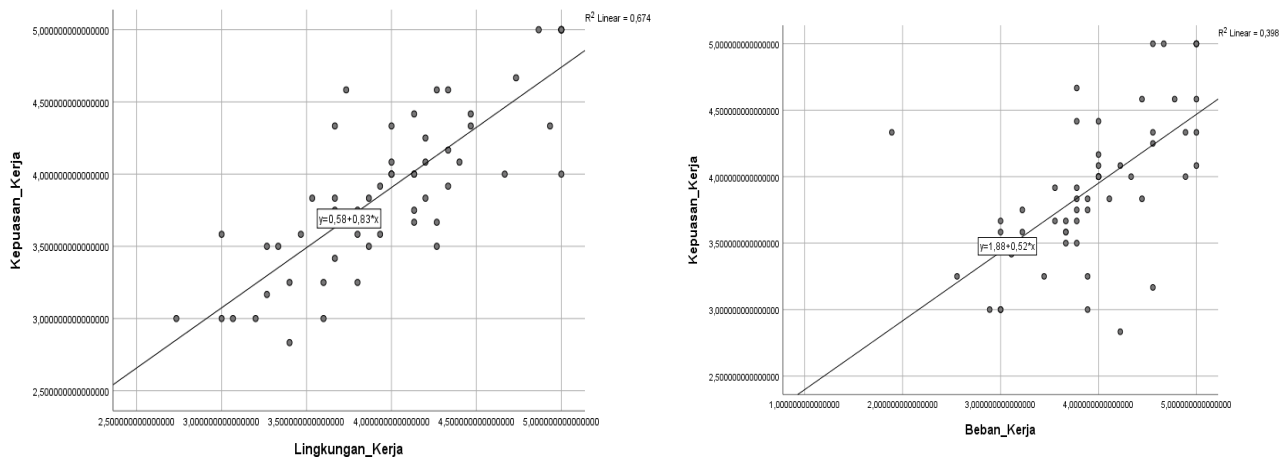
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,436	,254		1,719	,091
	Lingkungan_Kerja	-,004	,071	-,008	-,053	,958
	Beban_Kerja	,026	,057	,071	,452	,653

a. Dependent Variable: HETEROS

Tabel 3 di bawah ini menggambarkan bahwa indikator lingkungan kerja (X1) sekitar 0.958, sedangkan lingkungan bekerja (X2) sekitar 0.653. signifikansi statistik dari kedua variabel lebih dari 0,05. Karena itu dapat disimpulkan demikian tidak ada efek heterokedasitas untuk setiap variabel.

Uji Linearitas

Gambar 5.3 Hasil Uji Linearitas



Grafik di atas menggambarkan hubungan linear antara lingkungan kerja dan beban kerja; koefisien linearitas lingkungan kerja adalah 0,674. Koefisien linearitas untuk beban kerja adalah 0,398. Grafik pada gambar diatas membuktikan bahwa adanya hubungan linear antara lingkungan kerja dengan beban kerja, kontribusi nilai linearitas lingkungan kerja adalah 0,674. Sedangkan nilai linearitas beban kerja adalah 0,398.

PEMBAHASAN

Analisis Data Deskriptif

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan_Kerja	60	2,73333	5,00000	4,00777	,565963
Beban_Kerja	60	1,88888	5,00000	3,92777	,699692
Kepuasan_Kerja	60	2,83333	5,00000	3,91388	,574277
Valid N (listwise)	60				

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dalam tabel 4 di atas, jumlah responden dalam penelitian ini adalah sekitar 60. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kesimpulan-kesimpulan berikut yang telah diambil:

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada tabel 5.4 diatas sekitar 60 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Melihat tabel 5.4 di atas, variabel lingkungan kerja (X1) dapat dilihat. Memiliki nilai minimum 2,73 dan nilai maksimum 5,00. Dengan tingkat respons 4.0077 dan penyimpangan standar 0.565963, masing-masing.

2. Beban Kerja (X2)

Variabel beban kerja (X2) dapat dilihat dalam tabel 4 di atas, memiliki nilai minimum 1,88 dan nilai maksimum 5,00. Dengan tingkat respons 3.92777 dan penyimpangan standar 0.699692, masing-masing.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Seperti dilihat di tabel 5.4 di bawah ini, variabel ini memiliki kepuasan kerja, memiliki nilai minimum 2,83 dan nilai maksimum 5,00. Dengan tingkat respons 3.91388 dan deviasi standar 0.574277, masing-masing.

Analisis Statistik Inferensial

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,287	,297		,965
	Lingkungan_Kerja	,687	,083	,677	,000
	Beban_Kerja	,223	,067	,271	,002

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Berdasarkan Tabel 5. di atas, dapat ditunjukkan bahwa koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 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 pemahaman bersama, dapat dikatakan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 0,287 menunjukkan bahwa ia dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja. Oleh karena itu, nilai kepuasan kerja sebesar 0,287 jika setiap variabel memiliki nilai 0 atau tetap (konstan).
2. Jika 1% atau lebih dari X1 sebuah (lingkungan kerja) mengalami kenaikan, maka Y (kepuasan kerja) akan merasakan kenaikan sekitar 0,687.
3. Jika ada kenaikan 1% dari X2 (beban kerja), maka Y (kepuasan kerja) akan mengalami kenaikan 0,223.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,727	,717	,305485532572933
a. predictors: (constant), beban_kerja, lingkungan_kerja				
b. dependent variable: kepuasan_kerja				

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Rsquare terbesar adalah 0,727 atau 72,7%, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja adalah penyebab utama kinerja buruk. Sebaliknya sisanya sebesar 27,3% (100%-72,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak relevan dengan penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji T

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

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Berdasarkan tabel 7 di bawah ini, Uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dapat dilihat. Ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Lingkungan Kerja) memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dikonfirmasi dengan mengukur nilai uji t pada 8.281 dan nilai t_{tabel} pada 1.661 ($8.281 > 1.672$) dengan tingkat signifikansi 0.000, yang kurang dari α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa H1 telah dikonsumsi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang berkorelasi positif menunjukkan kepuasan kerja karyawan di PT. Citrasulawesi Sejahtera.

Variabel partisipasi tenaga kerja (X2) memiliki nilai thitung rata-rata 3.320 dalam kasus ini, yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} ($3.320 > 1.672$) dengan tingkat signifikansi 0,002 kurang dari α (0,05). Ini menunjukkan bahwa H2 dikeluarkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Citrasulawesi Sejahtera.

Interprestasi Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil hipotesis uji, nilai t_{hitung} adalah 8,281, yang lebih tinggi dari nilai t_{tabel} 1,672 dengan tingkat signifikansi 0.000, yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari tingkat 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja karyawan, semakin meningkat juga produktivitas karyawan. Namun, untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kuat bagi karyawan, kepemimpinan bisnis harus mempertimbangkan dengan hati-hati lingkungan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diformulasikan berdasarkan data koefisien dalam penelitian ini memiliki arah positif atau nilai signifikan. Studi ini dimulai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi, R. (2019) dan Tiomantara (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil hipotesis uji, nilai t_{hitung} 3,320 lebih tinggi dari nilai t_{tabel} 1,672, dengan tingkat signifikansi 0,002, yang berarti bahwa nilai t_{hitung} kurang dari 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa beban kerja terkait pekerjaan memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja. Beban kerja di tempat kerja dapat mempengaruhi berbagai faktor dalam kondisi manusia, yang paling signifikan adalah komitmen organisasi. Seorang pekerja yang memiliki rasa komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menjelaskan bagaimana mereka mengidentifikasi dengan organisasi dan tujuannya dan ingin memperkuat keterlibatan mereka di dalamnya. Dengan demikian, hipotesis yang diformulasikan berdasarkan data koefisien dalam penelitian ini memiliki arah positif atau nilai signifikan. Studi ini dimulai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasyim (2020) dan Hermingsih (2020) tentang beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel Yang Dominan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan dua variabel independen (bebas) yang diperiksa dalam penelitian ini, yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel beban kerja. Variabel independen dengan dominansi yang lebih tinggi memiliki dampak negatif pada kinerja kerja, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dominansi yang lebih besar dari kepuasan kerja

Namun, untuk memahami ini, lebih penting untuk memahami kontribusi setiap variabel independen yang dibandingkan dengan masing-masing variabel tergantung. Dan berdasarkan hasil penelitian yang selesai, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar pada lingkungan kerja karyawan PT. Citrasulawesi Sejahtera. (*Department Store*). Akibatnya, lingkungan kerja yang bervariasi tidak memiliki pengaruh yang lebih besar pada kepuasan kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dan Tiomantara (2021), yang menemukan bahwa lingkungan kerja karyawan memiliki dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Didasarkan pada hasil koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linear dengan analisis sederhana, dan uji t, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan dengan meningkatkan lingkungan kerja, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan mengembangkan perasaan kinerja kerja yang baik.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan variabel beban kerja dampak positif yang signifikan dari variabel-variabel terkait kepuasan kerja karyawan di PT. Citrasulawesi sejahtera. Sebagai berikut : lingkungan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Citrasulawesi Sejahtera, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terlihat di PT.Citrasulawesi Sejahtera, berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa yang memiliki pengaruh terbesar pada kepuasan kerja (Y) dari dua variabel independen adalah variabel lingkungan kerja (X1). Karena memiliki kelemahan yang signifikan dalam hal kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Egarini, N. N. (2022). Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Kecamatan Seririt. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 26–40.
- 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.
- Hendayani, M. (2019). Problematika Pengembangan Karakter Peserta Didik di Era 4.0. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(2), 183.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Karina, Y. (2020). *Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja karyawan* 89. 2(1), 89–102.
- Muslihat, M., & Ginanjar, M. H. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Smp Hasmi Islamic Boarding School Tamansari Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*,
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- 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.
- Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 853.