

ANALISA KEPUASAN BEKERJA DI PERUSAHAAN ELEKTRONIK

Bintang Narpati¹, Cahyadi Husadha², Kardinah Indrianna Meutia³, Milda Handayani⁴

Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: b.narpati@gmail.com¹, cahyadi.husadha@dsn.ubharajaya.ac.id², tya@ubharajaya.ac.id³, milda.handayani@ubharajaya.ac.id⁴

Penulis untuk Korespondensi/E-mail: b.narpati@gmail.com

Abstrak

Riset ini bertujuan menilai akibat pengaruh lingkungan tempat karyawan bekerja dan beban pekerjaan terhadap kepuasan dalam bekerja di 'PT PET'. Hasil penelitian ini menjelaskan antara Beban pekerjaan dan Lingkungan Kerja positif dan signifikan bagi Kepuasan dalam bekerja secara parsial dan juga simultan di 'PT. PET'. Beban kerja karyawan dapat diselesaikan dengan maksimal apabila lingkungan kerja mendukung. Apabila kedua variabel tersebut berjalan dengan kondusif maka dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja bagi karyawan.

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

Abstract

This research aims to assess the impact of the environment in which employees work and workload on job satisfaction at 'PT PET'. The results of this study explain that the workload and work environment are positive and significant for satisfaction in working partially and simultaneously at 'PT. PET'. The workload of employees can be completed to the maximum if the work environment is supportive. If the two variables run conductively, it can lead to job satisfaction for employees.

Keywords: Work Environment, Workload, and Job Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Kenyamanan bekerja merupakan hal yang diinginkan oleh karyawan dalam bekerja. Nyaman dalam bekerja diartikan sebagai lingkungan kerja yang kondusif yaitu tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung dalam bekerja yaitu memenuhi kebutuhan karyawan agar terjadi peningkatan efektivitas, efisiensi, komitmen dan produktivitas kerja dengan kondisi kerja yang baik (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Menghargai kemampuan dan minat terhadap orang-orang yang bekerja pada tempat yang sesuai merupakan kenyamanan dalam lingkungan kerja pula (Al-Shammari, 2013). Lingkungan kerja dengan pencahayaan yang tidak sesuai, penataan perabotan yang tidak bagus, terlalu bising, minimnya ventilasi, kurangnya peralatan pelindung diri membuat para pekerja rentan terhadap penyakit dan

berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga lingkungan tempat bekerja dapat menurunkan produktivitas (Chandrasekar, 2011).

Perusahaan memberikan beban kerja atau target yang harus dicapai oleh masing – masing karyawan dalam satu departemen. Pekerjaan yang diterima oleh karyawan merupakan beban kerja bagi karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja dipengaruhi negatif oleh beban kerja (Altaf & Awam, 2011).

Load pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan stress kerja di RS Unipdu Medika Jombang. Perilakunya dapat terlihat dengan dia (tidak ada komunikasi), lelah, pusing kepala dan mudah emosi (marah) (Safitri & Astutik, 2019). Namun apakah dengan tingginya beban pekerjaan dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja pada umumnya.

Baik lingkungan kerja dan beban kerja merupakan dua variabel yang dapat membuat karyawan merasa adanya kepuasan dalam bekerja. Riset ini meneliti mengenai hubungan antara lingkungan tempat bekerja dan beban kerja terhadap kepuasan bekerja di perusahaan elektronik.

II. KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat bekerja karyawan umumnya terdapat air conditioner (AC), pencahayaan lampu dan lain-lain yang merupakan tempat dimana pekerja menjalankan tugas sesuai yang telah diamanatkan (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja memberikan pengaruh kepada pekerja dalam menjalankan tugas terkait adanya ventilasi udara, suhu ruangan, penerangan, kebersihan, kebisingan dan adanya alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004). Lingkungan kerja menurut (Mardiana, 2005) adalah lokasi pegawai bekerja setiap hari.

Memiliki ruangan yang nyaman membuat karyawan menjadi bersemangat lam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai SOP. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman tidak membutuhkan pengawasan ekstra dari pimpinan maupun karyawan itu sendiri (Arep, 2003).

Dari sekumpulan pendapat tersebut dapat didefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah lokasi karyawan yang melakukan aktivitas (bekerja) dengan suasana yang dapat mendukung pekerjaannya agar lebih bersemangat dan bekerja sesuai SOP.

Tempat bekerja yang memberikan semangat bekerja karyawan sebaiknya (Siagian, 2006) memiliki bangunan, adanya ruangan yang luas, ventilasi atau pertukaran udara yang tidak terhalang, ada ruang beribadah dan memiliki fasilitas antar jemput karyawan. Sedangkan indikator lingkungan tempat bekerja menurut (Sedarmayanti, 2004) yaitu memiliki suhu ruangan yang sehat, pencahayaan yang dapat disesuaikan, sirkulasi udara lancar, terdapat peralatan kerja, aroma yang wangi, dekorasi yang sesuai ruangan dan adanya keamanan di lokasi kerja.

Beban Kerja

Karyawan yang diberikan beban kerja oleh pimpinan perusahaan umumnya disesuaikan dengan

pangkat ataupun jabatan. Menurut Aspek tambahan dari beban kerja mental termasuk perasaan subyektif, usaha, perbedaan individu, strategi, dan latihan.

Pernyataan (Manuaba, 2000), beban kerja dipengaruhi oleh unsur-unsur yang berasal dari eksternal, seperti:

1. Adanya tugas dari atasan
Seperti sarana dan prasarana kerja, kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab dalam bekerja dan tingkat kesulitan kerja.
2. Organisasi tempat bekerja karyawan
Yaitu lamanya waktu bekerja bagi karyawan, tanggung jawab, istirahat, shift kerja, jam pulang, lembur dan otoritas
3. Lingkungan tempat kerja
Suasana tempat kerja ditinjau dari aspek fisik maupun psikis.

Sedangkan faktor internal ditimbulkan dari dalam diri individu karyawan, seperti gizi, dan kesehatan, bentuk tubuh, jenis kelamin, usia, kepercayaan dan kepuasan, persepsi terhadap beban kerja dan motivasi.

Beban kerja memiliki indikator antara lain (Putra, 2012):

1. Beban pekerjaan yang harus selesai oleh karyawan. Beban pekerjaan yang harus dicapai menurut ukurannya misalnya input, proses dan output dan diselesaikan dalam periode tertentu.
2. Keadaan Pekerjaan Karyawan. Pengambilan keputusan dengan cepat serta melaksanakan pekerjaan lain diluar jam kerja yang telah ditentukan.
3. Standar Pekerjaan. Perasaan yang ditimbulkan karena adanya beban kerja yang harus selesai sesuai periode tertentu.

Kepuasan Kerja

Sesuatu hal yang diinginkan karyawan bekerja adalah kepuasan dalam bekerja antara lain lingkungan tempat kerja yang kondusif anat karyawan, atasan dan bawahan. Menurut (Robbins, 2002) kepuasan kerja adalah selisih penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang diharapkan oleh karyawan. Menurut (Handoko, 2000) kepuasan bekerja merupakan persepsi karyawan mengenai pekerjaannya yang dipancarkan dari perasaan individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Mangkunegara, 2005), kepuasan kerja terkait dengan variabel lain seperti tingkat kehadiran karyawan (absensi), adanya pergantian karyawan (turnover), tingkat pekerjaan sesuai jabatan, umur karyawan dan ukuran perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2015), kepuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh:

1. Karyawan : seperti jenis kelamin, kecerdasan (IQ), pengalaman kerja karyawan, ketrampilan khusus, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang sedang dijalani, kepribadian, emosi, sikap kerja karyawan, cara berfikir, kondisi fisik karyawan, dan persepsi terhadap pekerjaan.
2. Pekerjaan, yaitu interaksi dengan lingkungan dan hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja, struktur organisasi, jenis pekerjaan yang dikerjakan, pangkat atau jaminan finansial karyawan, jabatan, pengawasan dan promosi jabatan.

Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya:

1. Kinerja yang cenderung meningkat. Semangat bekerja yang tinggi merupakan kepuasan kerja dari individu sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.
2. Organizational Citizenship Behavior (OCB). Karyawan yang memiliki peran membantu kepada karyawan lainnya diluar uraian pekerjaan.
3. Kepuasan dalam kehidupan. Dengan adanya kepuasan dalam bekerja, menjadikan karyawan lebih bersemangat dan memberikan kepuasan dalam kehidupan.
4. Kesehatan dalam Mental dan fisik. Kesehatan mental dan fisik ditunjukkan dengan semangat dalam bekerja.
5. Kepuasan dalam bekerja. Dukungan baik dari rekan sesama kerja dan atasan serta adanya imbalan atau gaji dari perusahaan.

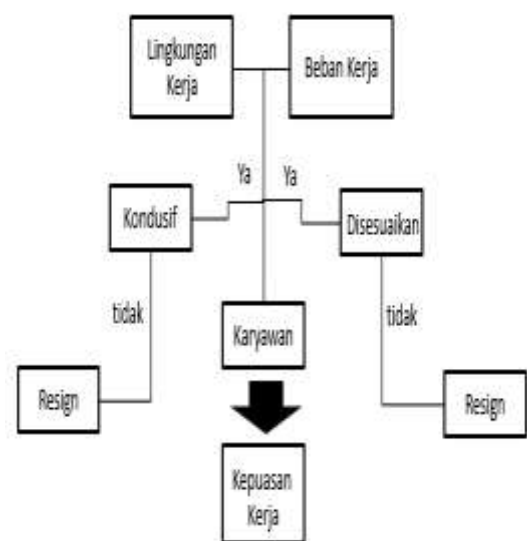
Kerangka Penelitian

Lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi dimana karyawan berinteraksi dengan apa yang ada disekitarnya. Lingkungan kerja dapat memberikan situasi yang nyaman dan tidak nyaman. Lingkungan tempat bekerja yang nyaman dapat menyebabkan karyawan semakin bergairah terhadap pekerjaannya dan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Dengan demikian perusahaan dapat terus tumbuh dan berkembang dan dapat mensejahterakan para karyawannya. Dalam hal ini kepuasan kerja tentulah dapat didapatkan oleh para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Beban dalam bekerja merupakan kewajiban yang harus dicapai dan diselesaikan oleh para karyawan. Beban pekerjaan adalah serangkaian

tugas dari pimpinan perusahaan kepada karyawan bawahannya untuk dapat dikerjakan sesuai target yang telah ditentukan. Target atau beban kerja yang diterima oleh karyawan ada yang dapat menerima dengan terbuka namun tidak jarang ada pula karyawan tidak senang dengan target atau beban kerja yang diberikan. Namun terlepas dari hal tersebut, karyawan diwajibkan dapat menyelesaikan tugasnya. Tetapi yang menjadi persoalan apakah beban kerja yang telah diberikan oleh pimpinan perusahaan sesuai kapasitas atau kompetensinya. Tidak hanya manusia, mesin pabrikpun bila diberikan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya maka menjadi rusak atau berhenti total.

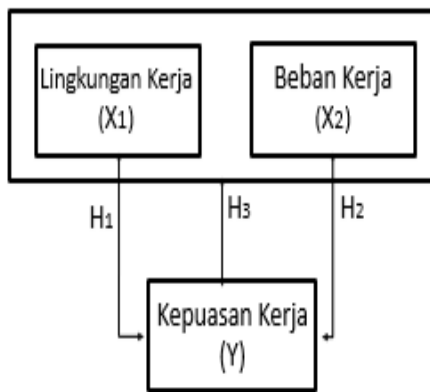
Dalam menyikapi hal ini pimpinan perusahaan sebaiknya cermat dalam memberikan beban kerja kepada karyawannya. Tidak semua karyawan mendapatkan beban kerja yang memiliki persamaan namun harus diukur kemampuan, kompetensi, wilayah kerja dan bobot pekerjaan itu sendiri. Jadi tidak semua beban kerja yang ditugaskan kepada karyawan yang berbeda departemen itu memiliki persamaan. Melalui penelitian ini dilakukan hubungan antara lingkungan tempat bekerja dan beban pekerjaan yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan dalam bekerja. Pada gambar 1, dapat dijelaskan bahwa Lingkungan tempat bekerja yang kondusif, karyawan memiliki kepuasan bekerja, namun bila lingkungan tempat bekerja yang dirasakan tidak kondusif, maka karyawan tidak puas bekerja bahkan cenderung mengundurkan diri (resign).



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber: Data Penelitian 2021

Beban kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan akan memberikan kepuasan dalam bekerja apabila beban kerja yang diberikan tersebut disesuaikan dengan kapasitas dan kompetensi bagi suatu departemen atau individu. Jika beban pekerjaan itu dirasakan tidak sesuai bagi karyawan, maka karyawan merasakan adanya stress dalam bekerja yang berdampak karyawan cenderung akan mengundurkan diri (resign). Melalui lingkungan tempat bekerja yang kondusif dan beban kerja yang disesuaikan dengan kompetensi karyawan, diharapkan terjadi kepuasan kerja bagi karyawan.

Perumusan Hipotesis



Gambar 2. Hubungan Beban pekerjaan dan Insentif terhadap Kepuasan dalam bekerja
 Sumber: Data Penelitian 2021

Keterangan pada gambar 2 dapat yaitu:
 H_1 & H_2 : Secara parsial variabel terikat di pengaruhi variabel bebas
 H_3 : Secara simultan variabel terikat di pengaruhi variabel bebas

III. METODOLOGI

Metode penelitian memakai analisa deskriptif kuantitatif. Riset ini mengambil objek PT PET berdomisili di Cikarang, Bekasi Jawa Barat dan sample yang diambil sebesar 33 (tiga puluh tiga) karyawan pada bagian produksi. Teknik analisis data selain mengumpulkan data dilakukan juga penyebaran kuesioner.

Analisa Data

Menggunakan SPSS versi 24.0 digunakan pada analisa data ini. Uji validitas menjelaskan adanya hubungan setiap pernyataan dengan nilai skornya (Sugiyono, 2010) pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas

Pertanyaan	r - hitung			r-Tabel 5% (N=33)	Keterangan
	Lingkungan Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)		
1	0.814	0.644	0.713	0.3440	valid
2	0.681	0.568	0.801	0.3440	valid
3	0.806	0.808	0.735	0.3440	valid
4	0.769	0.724	0.775	0.3440	valid
5	0.655	0.662	0.679	0.3440	valid

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada uji reliable variabel bebas dan terikat ini nilai Cronbach Alpha adalah $X_1 = 0,799$, $X_2 = 0,711$ dan $Y = 0,787$ (tabel 2.) yang seluruh hasilnya > dari 0,70. Uji variabel ini dikatakan reliabel apabila nilainya > dari 0,70 (I. Ghozali, 2012).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Lingkungan Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
N of Items	5	5	5
Cronbach's Alpha	0.799	0.711	0.787

Sumber: Data Penelitian 2021

Uji normalitas pada penelitian ini dihasilkan output signifikansi > dari 0,05. Melalui gambar normalitas dapat diketahui adanya penyebaran data (titik) atau dilihat dari histogram pada residualnya (N. dalam Ghozali, 2006). Output nilai toleransi yaitu 0,825 atau diatas 0,10 dan VIF sebesar 1,213 atau dibawah nilai syarat VIF sebesar 10 (I. Ghozali, 2012).

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36927896
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.056
	Negative	-.134
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Penelitian 2021

Pada tabel 3. kedua variabel baik bebas maupun terikat memiliki distribusi normal, nilai sig 0,137 atau > dari 0,05. Pengujian ini untuk menganalisa variabel berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011)

Uji Heteroskedastisitas menghasilkan output korelasi lingkungan tempat bekerja dengan Unstandardized Residual dengan nilai 0,999 dan Beban pekerjaan dengan Unstandardized Residual memiliki nilai 0,773.

Tabel 4. Uji Heterokedastisitas

		Correlations		
		Unstandardized Residual	Lingkungan Kerja- X1	Beban Kerja- X2
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,800
		Sig. (2-tailed)		,773
	N		33	33
Lingkungan Kerja- X1	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,800	1,000
		Sig. (2-tailed)	,999	
	N		33	33
Beban Kerja- X2	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,062	4,39*
		Sig. (2-tailed)	,773	,011
	N		33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Penelitian 2021

Nilai korelasi untuk kedua variabel > dari 0,05 ; dan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresinya dikatakan baik (I. Ghozali, 2012). Durbin-Watson digunakan pada pengujian autokorelasi ini dan dihasilkan nilai 1,779 diantara $1,577 < 1,779 < 2,723$ jadi pada periode t tidak ada kesalahan pengganggu (I. Ghozali, 2012).

Tabel 5. Uji Durbin Watson

Tabel	K=2	Durbin Watson		
d (hitung)	dl (tabel)	du (tabel)	4-dl	4-du
1,779	1,3212	1,577	2,6788	2,723

Sumber: Data Penelitian 2021

Persamaannya yaitu $Y = 1,185 + 0,252 X_1 + 0,702 X_2$ (Sugiyono, 2010). Pada tabel 6. secara parsial (uji-t) nilai Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 2,529 (t-hit) > 2,0395 (t-tabel) dengan sig 0,017 atau dibawah 0,05 dan Beban Kerja (X_2) sebesar 6,023 (t-hit) > 2,0395 (t-tabel) dengan sig 0,00 atau dibawah 0,05. Pada variabel bebas ini menerangkan variabel terikatnya (Kuncoro, 2007).

Tabel 6. Uji t – secara parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	MF
1	(Constant)	1,185	216T		-,547	,588		
	Lingkungan Kerja- X1	,252	,180	,282	2,529	,017	,825	1,213
	Beban Kerja- X2	,702	,11T	,673	6,023	,000	,825	1,213

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja- Y

Sumber: Data Penelitian 2021

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,831 ^a	,691	,671	2,447	1,779

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja- X2, Lingkungan Kerja- X1

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja- Y

Sumber: Data Penelitian 2021

Koefisien determinasi (R^2) menurut (Kuncoro, 2007), adalah menerangkan kombinasi variabel terikat yang didapat dari mengukur kemampuan suatu model. Uji R square dihasilkan nilai sebesar 69,10% sedangkan sisanya antara lain seperti Insentif tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F_{test} diperoleh nilai $33,605 > 3,305$ (F_{tabel}) dengan sig 0,00 atau < dari 0,05. Pada uji F, variabel bebas diinput ke dalam suatu model dan variabel terikat dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel bebas (Kuncoro, 2007).

Tabel 8. Uji F – Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402,429	2	201,215	33,605	,000 ^b
	Residual	179,631	30	5,988		
	Total	582,061	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja- Y

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja- X2, Lingkungan Kerja- X1

Sumber: Data Penelitian 2021

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari pengujian diatas, dihasilkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara Lingkungan tempat bekerja (X_1) dan Beban pekerjaan (X_2)

terhadap Kepuasan dalam bekerja (Y). Hasil riset perusahaan ini menjelaskan bahwa Kepuasan dalam bekerja dapat dirasakan oleh karyawan melalui beban kerja yang disesuaikan dengan kondisi masing – masing departemen (target yang diberikan disesuaikan dengan kondisi karyawan).

Persamaannya yaitu $Y = 1,185 + 0,252X_1 + 0,702X_2$. Dari persamaan kedua variabel bebas maupun terikat memiliki nilai positif. Sumbangan Relatif (SR) Lingkungan tempat bekerja (X_1) terhadap Kepuasan dalam bekerja (Y) sebesar 15,93% dan SR Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan dalam bekerja (Y) sebesar 53,21%. Sumbangan Efektif (SE) X_1 terhadap Y sebesar 23,04% dan SE X_2 terhadap Y sebesar 76,96%, maka dapat dijelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh lebih besar dibanding Lingkungan Kerja.

Pengaruh Lingkungan tempat bekerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PET

Lingkungan tempat bekerja adalah salah satu faktor yang menentukan kenyamanan bekerja yang dirasakan oleh hampir seluruh karyawan. Dalam penelitian di PT. PET ini di peroleh uji secara parsial yaitu Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 2,529 (t-hit) > 2,0395 (t-tabel) dengan sig 0,017 atau dibawah 0,05 memberikan arti bahwa pada variable Lingkungan tempat bekerja (X_1) memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan dalam bekerja (Y). Di antara indikator lingkungan tempat bekerja adalah suhu ruangan yang dapat disesuaikan dengan keadaan atau lingkungan tempat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kepedulian dari organisasi terhadap para karyawannya dalam memberikan kenyamanan dalam bekerja. Penelitian ini diperkuat oleh (Raziq & Maulabakhsh, 2015), menyatakan lingkungan kerja yang baik dapat memaksimalkan tingkat kepuasan dalam bekerja untuk itu organisasi agar dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja giat dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kepuasan dalam Bekerja pada PT. PET

Beban kerja diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya dan harus dicapai oleh karyawan ataupun masing-masing unit kerja. Hasil menunjukkan Beban Kerja (X_2) sebesar 6,023 (t-hit) > 2,0395 (t-tabel) dengan sig 0,00 atau dibawah 0,05 artinya beban kerja berpengaruh signifikan dan positif. Salah satu indikator beban kerja adalah tugas yang harus selesai dalam periode tertentu.

Load pekerjaan yang relatif terlalu banyak yang dibebankan kepada karyawan dapat menjadikan kepuasan kerja menurun dan sebaliknya bila beban pekerjaan sedikit maka dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pada PT PET beban kerja yang diberikan merupakan kelebihan dari standar kerja yang setiap hari dibebankan kepada karyawan. Semakin beban kerja yang diberikan tercapai maka insentif dapat diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasinya sehingga karyawan merasakan adanya kepuasan kerja. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian (Makmur, 2018) pada perawat di RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh.

Hasil analisa diatas menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan tempat bekerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan dalam bekerja (Y). Hasil riset terhadap perusahaan ini menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja dapat dirasakan oleh karyawan melalui beban kerja yang disesuaikan dengan kondisi masing – masing departemen (target yang diberikan disesuaikan dengan kondisi karyawan).

Persamaan Regresi linier berganda yaitu $Y = 1,185 + 0,252X_1 + 0,702X_2$. Dari persamaan tersebut kedua variabel bebas maupun terikat memiliki nilai positif. Sumbangan Relatif (SR) Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan dalam bekerja (Y) sebesar 15,93% dan SR Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan dalam bekerja (Y) sebesar 53,21%. Sumbangan Efektif (SE) X_1 terhadap Y sebesar 23,04% dan SE X_2 terhadap Y sebesar 76,96%, maka didefinisikan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding Lingkungan tempat bekerja.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian pada perusahaan ini yaitu:

1. Lingkungan tempat bekerja (X_1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan dalam bekerja (Y) di PT PET. Apabila ada nilai kenaikan pada lingkungan tempat kerja maka dapat meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan. Lingkungan tempat kerja yang nyaman merupakan rumah kedua bagi karyawan karena lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi positif pula kepada karyawan dalam bekerja.
2. Beban kerja (X_2) merupakan tanggung jawab karyawan yang wajib diselesaikan. Semakin tinggi beban kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Memiliki beban kerja dapat dikatakan berat maupun ringan

merupakan padangan bagi masing-masing karyawan namun untuk meminimalisir beban kerja yang dianggap berat, perusahaan dapat memberikan insentif yang disesuaikan dengan beban kerja tersebut agar memotivasi para karyawan.

3. Secara bersama variable Lingkungan kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) dapat meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) pada perusahaan ini.
4. Variabel dominan adalah Beban Kerja (X_2) pada penelitian ini dibandingkan dengan variable Lingkungan Kerja (X_1).

Kebijakan perusahaan dalam hal kenyamanan dan pemberian beban kerja dapat disesuaikan pada level jabatan yang dimiliki oleh karyawan. Selain level jabatan, kompensasi perlu diperhatikan dalam skema pemberian beban kerja karyawan agar dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Shammari, D. S. A. (2013). The Effect of Work Environment on Employees' Productivity. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, Vol 4(5 May 2015), 1554. <https://ijsr.net/archive/v4i5/SUB154560.pdf>
- Altaf, A., & Awam, M. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relation of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93–94.
- Arep, I. dan H. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*.
- Ghozali. (2011). Tujuan Uji Normalitas. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, N. dalam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (II)*. BPF.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unsri Press.
- Kuncoro, mudrajad. (2007). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga.
- Makmur, A. (2018). Pengaruh Insentif, Beban Kerja dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat Dalam Sistem Jaminan Kesehatan Rakyat Aceh (JKRA) Di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh. *ETD Unsyiah Online Theses & Dissertation Universitas Syiah Kuala*. https://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=49209
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Badan Penerbit IPWI.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Cetakan VI). Ghalia Indonesia.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 22.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, P. S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (S. . Halida, S.E dan Dewi Sartika (ed.); 5th ed.). Erlangga.
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), E-ISSN: 2654-4326. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/article/view/344/pdf>
- Sedarmayanti. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Siagian, P. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.