

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. OMIEKU FOOD KAB. PASURUAN

Dewa Putu S. P¹, A. Ratna Pudyarningsih², Dwita Laksmi R³

¹Mahasiswa Universitas Merdeka Pasuruan

^{2,3}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

E-MAIL: dewaputus15@gmail.com¹ , ratnahend@gmail.com² , laksmitadwita@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Omieku Food Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini dilatarbelakangi karena kurangnya indeks kepuasan kerja karyawan yang disebabkan karena lamanya jam kerja yang ditetapkan perusahaan, gaji yang kurang memadai, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 33 orang yang merupakan karyawan produksi CV. Omieku Food di Kabupaten Pasuruan. Analisis yang digunakan adalah uji instrumen dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. Omieku Food Kabupaten Pasuruan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,005$. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,629 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan CV. Omieku Food Kabupaten Pasuruan sebanyak 62,9%. Sedangkan 31,1% diperoleh dari variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

This research is aimed at determining the effect of workload and work environment on job satisfaction among CV employees. Omieku Food Pasuruan Regency. This research was motivated by the lack of an employee job satisfaction index which was caused by the long working hours set by the company, inadequate salaries, and an uncomfortable work environment. The type of research used in this research is quantitative. The population in this study was 33 people who were CV production employees. Omieku Food in Pasuruan Regency. The analysis used is instrument testing and multiple linear regression analysis. The research results show that workload and work

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-NonCommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

environment variables simultaneously influence job satisfaction among CV employees. Omieku Food Pasuruan Regency with a significance value of $0.001 < 0.005$. The coefficient of determination (R^2) was obtained at 0.629, which shows that workload and work environment variables can influence job satisfaction among CV employees. Omieku Food Pasuruan Regency as much as 62.9%. Meanwhile, 31.1% was obtained from other variables outside the research.

Keywords: *Workload, Work Environment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu kunci pengelolaan SDM yang harus diwujudkan pada sebuah perusahaan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Ketidakpuasan pegawai justru akan berdampak buruk pada kinerja karyawan dan menurunnya produktivitas serta citra perusahaan. Berdasarkan dari (Afandi, 2018) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Omieku Food merupakan produsen mie kering sehat. Didirikan pada tahun 1976, perusahaan ini tetap berkomitmen pada resep dan proses aslinya dengan tetap menggunakan mesin modern untuk mendukung peningkatan kapasitas produksi. Dengan sekitar 40 karyawan, Omieku Food mampu memproduksi hingga 40 ton mie per hari. Perusahaan memegang sertifikasi Halal dan HACCP, memastikan kepatuhan terhadap standar kualitas dan keamanan tertentu. Adapun permasalahan pada perusahaan ini yang ditemukan oleh peneliti yaitu terletak pada indeks kepuasan kerja yang rendah yang dilandasi oleh beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang kurang memadai bagi para karyawan.

Berdasarkan penelitian Koesomowidjojo (2017) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dampak yang disebabkan dari beban kerja yang berat antara lain kelelahan baik fisik maupun mental. Beban kerja yang dirasakan bagi para karyawan CV. Omieku Food Kabupaten Pasuruan dirasa terlalu berat karena karyawan diharuskan mampu untuk mengerjakan semua tugas pabrik dengan cepat untuk memperoleh hasil yang maksimal sementara karyawan tidak diberikan waktu yang cukup untuk istirahat.

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan di tempat kerja akan memperbaiki semangat karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan bersedia bekerja lebih keras untuk mengejar target dan membuat perusahaan lebih berhasil. Lingkungan kerja menjadi faktor lain yang dipermasalahkan karyawan di perusahaan tersebut karena dirasa kurang nyaman dan kurangnya sarana dan prasarana yang memadai bagi para karyawan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. OMIEKU FOOD Kabupaten Pasuruan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2018).

Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Afandi (2018) :

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Koesomowidjojo, (2017) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Beban kerja yakni proses atau tugas seorang pekerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Vanchapo, 2020). Beban kerja yakni segala jenis pekerjaan yang dibebankan kepada sumber daya manusia bersama batas waktu penyelesaiannya (Koesomowidjojo, 2017).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Indikator Beban Kerja menurut Koesomowidjojo (2017) :

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target Yang Harus Dicapai

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merujuk dari Afandi (2018).

Nitisemito (2016) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Dari beberapa definisi yang diungkapkan oleh para ahli dalam penelitian ini lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (2016) :

1. Suasana Kerja
2. Hubungan Antar Rekan Kerja
3. Hubungan Antara Bawahan dengan Pimpinan
4. Kesesuaian Fasilitas Kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Omieku Food Kabupaten Pasuruan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian produksi pada perusahaan CV. Omieku Food Kabupaten Pasuruan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel sebanyak 33 responden. Analisis yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengukur dan mengetahui apakah kuesioner itu valid atau tidak. Dalam riset ini uji signifikansi statistik dilakukan bersama membandingkan r hitung pada taraf signifikansi 0,05 derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 33 - 2 = 31$ (0,344) sebagai nilai tabel r . Keputusan hipotesis validitas dibuat dengan memakai :

- Apabila r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan itu valid.
- Apabila r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan itu tidak valid.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	0,518	0,344	Valid
		0,746	0,344	Valid
	Upah	0,712	0,344	Valid
		0,618	0,344	Valid
	Promosi	0,793	0,344	Valid
		0,557	0,344	Valid
	Pengawas	0,520	0,344	Valid
		0,521	0,344	Valid
Rekan Kerja	0,684	0,344	Valid	
	0,611	0,344	Valid	
Beban Kerja	Kondisi Pekerjaan	0,783	0,344	Valid
		0,623	0,344	Valid
	Penggunaan Waktu Kerja	0,672	0,344	Valid
		0,539	0,344	Valid
	Target Yang Harus Dicapai	0,611	0,344	Valid
		0,718	0,344	Valid
Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	0,650	0,344	Valid
		0,717	0,344	Valid
	Hubungan Antar Rekan Kerja	0,684	0,344	Valid
		0,611	0,344	Valid
	Hubungan Antara Bawahan dengan Pimpinan	0,664	0,344	Valid
		0,583	0,344	Valid
	Kesesuaian Fasilitas Kerja	0,679	0,344	Valid

Sumber : pengolahan data premier peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji validitas instrumen penelitian dengan masing-masing pernyataan yang diajukan kepada responden mendapatkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan jika data dalam penelitian ini dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut derajat konsistensi dan stabilitas statistik atau observasi (Sugiyono, 2017). Sebuah pernyataan dapat dinyatakan reliable apabila mempunyai nilai Cronbach Alpha diatas 0,6 serta dikatakan valid jika setiap butir pernyataan mempunyai nilai ketentuan tabel, r tabel bisa didapatkan dari df (degree of freedom) = n-k, k adalah jumlah butir pernyataan pada sebuah variabel, n adalah total responden. Butir pernyataan bisa disebut valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,843	0,344	Reliabel
Beban Kerja	0,890	0,381	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,864	0,396	Reliabel

Sumber: pengolahan data premier peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil ui reliabilitas bahwa semua variabel memiliki koefisien nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel dari kuisisioner dapat dikatakan reliabel yang berarti bahwa jawaban-jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas****Hasil Uji Normalitas**

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Residual Berdistribusi Normal

Sumber : pengolahan data premier peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa temuan dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka data tersebut dapat dikatakan residual berdistribusi normal. Artinya dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dan asumsi atau persyaratan normalitas sudah terpenuhi.

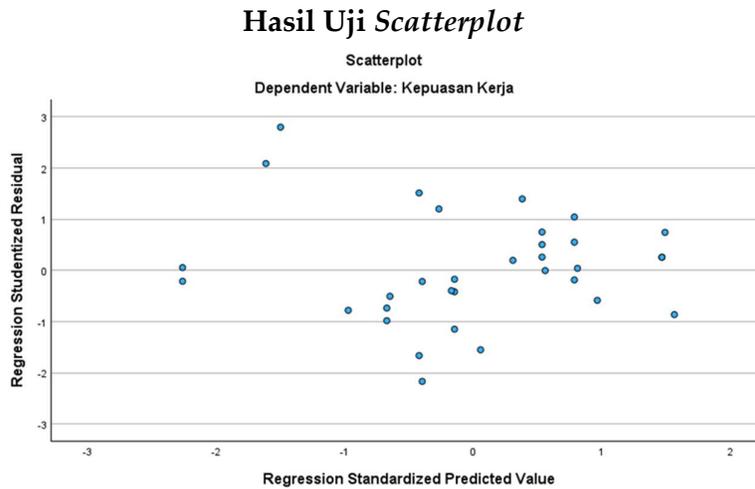
b. Uji Multikolinearitas**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,434	2,304
Lingkungan Kerja	0,434	2,304

Sumber : pengolahan data premier peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *tolerance* untuk beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) yaitu $0,434 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF sebesar $2,304 < 10$. Dengan ini, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Artinya dalam model regresi tidak terdapat korelasi diantara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : pengolahan data premier peneliti, 2024

Berdasarkan grafik diatas maka diketahui setiap titik yang menyebar secara acak, tidak terbentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar dengan baik dibagian atas ataupun dibagian bawah angka 0 dalam sumbu Y sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig.	Keterangan
	Nilai Koefisien Regresi	Std. Error		
Konstanta	4,512	6,012	0,459	Berpengaruh positif
Beban Kerja (X1)	-0,079	0,308	0,798	
Lingkungan Kerja (X2)	0,821	0,264	0,004	

Sumber : pengolahan data premier peneliti, 2024

Berdasarkan table diatas maka bisa dilihat persamaan regresi linear berganda variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) yang terbentuk ialah:

Dari persamaan ini bisa dijabarkan bahwa :

$$Y = 4,512 - 0,079X1 + 0,821X2$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai signifikansi sebesar $0,459 > 0,005$ bisa diartikan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai konstanta 4,512 memiliki arti berpengaruh positif. Yang dapat diartikan bahwa terjadi peningkatan tingkat kepuasan kerja sebesar 4,512%.

- b. Nilai signifikansi sebesar $0,798 > 0,005$ bisa diartikan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai konstanta $-0,079$ memiliki arti berpengaruh negatif. Yang dapat diartikan apabila beban kerja yang dimiliki mengalami peningkatan 1 persen, dengan asumsi variabel yang lain tetap maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar $0,079$ persen.
- c. Nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,005$ bisa diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai konstanta $0,821$ memiliki arti berpengaruh positif. Yang dapat diartikan apabila lingkungan kerja yang dimiliki mengalami peningkatan 1 persen, dengan asumsi variabel yang lain tetap maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar $0,821$ persen.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)	0,629	0,396	0,355	Berpengaruh sebesar 62,9%

Sumber : pengolahan data premier peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 27 bisa dilihat jika nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh yaitu $0,629$ atau $62,9\%$. Yang memiliki arti jika pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $62,9\%$, sedangkan sisanya $37,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Independen	Variabel Dependen	F hitung	F tabel	Sig.
Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	9,820	3,30	0,001

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 24 dapat dilihat jika nilai F hitung yang didapatkan sebesar $9,820 > F$ tabel yaitu sebesar $3,30$ dan nilai Sig. $0,001 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan jika H_1 diterima, yang memiliki arti beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Parsial (Uji t)**Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Stres Kerja**

Variabel Independen	Variabel Dependen	t Hitung	t Tabel	Sig.
Beban Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	-0,258	1,697	0,798

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan table diatas bisa dilihat bahwa nilai t hitung yang didapatkan pada variabel beban kerja yaitu sebesar $-0,258 < \text{nilai } t \text{ tabel}$ yakni sebesar 1,697 dan nilai Sig. $0,798 > 0,05$ yang dapat diartikan jika H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Beban Kerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	t Hitung	t Tabel	Sig.
Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	3,108	1,697	0,004

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 26, bisa diketahui jika nilai t hitung yang didapatkan pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar $3,108 > \text{nilai } t \text{ tabel}$ yakni sebesar 1,697 dan nilai Sig. $0,004 < 0,05$ yang dapat diartikan jika H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

PEMBAHASAN**1. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Omieku Food Kabupaten Pasuruan**

Hasil uji F pada penelitian ini menghasilkan nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ yakni $9,820 > 3,30$. Dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Yang memiliki arti jika variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil dari pengujian hipotesis yang memperlihatkan hasil signifikan, ini artinya beban kerja dan lingkungan kerja sangat berperan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Omieku Food Kabupaten Pasuruan. Yang berarti apabila seorang karyawan mendapatkan beban kerja yang tinggi dikarenakan waktu dan sistem bekerja yang berlebihan serta lingkungan kerja yang kurang memadai, maka keadaan itu dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya yang akan menjadi menurun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh May Nena Ray Dalena, Syarif Ali & Ediwarman (2020) yang menyatakan jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan pada variabel kepuasan kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Omieku Food Kabupaten Pasuruan

Variabel beban kerja menunjukkan koefisien negatif sebesar $-0,079$ dalam pengujian regresi linier berganda. Nilai koefisien regresi beban kerja (X_1) sebesar $-0,079$, menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa setiap penurunan 1 satuan variabel beban kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar $-0,079$. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil uji t pada variabel beban kerja diperoleh t hitung $-0,258 > 1,697$ dan nilai Sig. $0,798 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak. Bersama demikian dapat diambil kesimpulan jika beban kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja (Y).

Hasil dari pengujian hipotesis memperlihatkan hasil yang signifikan, ini artinya beban kerja berperan sangat penting pada kepuasan kerja. Artinya, seseorang yang mendapatkan beban kerja tinggi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Para pekerja telah mendapatkan pengalaman dan terbiasa mendapatkan jam kerja tinggi, sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya. Berdasarkan pernyataan di atas, beban kerja tidak memiliki peranan dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja, sehingga semakin tinggi beban kerja seorang pekerja maka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Alicia Tiara Pamangin, Chrimesi Pagiu, & Marchelin Marchelin (2023) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Omieku Food Kabupaten Pasuruan

Variabel lingkungan kerja menunjukkan koefisien positif sebesar $0,821$ dalam pengujian regresi linier berganda. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,821$, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel beban kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar $0,821$. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil uji t pada variabel beban kerja diperoleh t hitung $3,108 > 1,697$ dan nilai Sig. $0,004 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Bersama demikian dapat diambil kesimpulan jika lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja (Y).

Hasil dari pengujian hipotesis memperlihatkan hasil yang signifikan, ini berarti lingkungan kerja sangat berperan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika terdapat fasilitas sarana dan prasarana atau lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang nyaman, akan berujung pada kepuasan kerja yang menurun. Perusahaan dianjurkan memperbaiki dan mengganti sarana dan prasarana yang kurang layak sehingga indeks kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja pekerja, dimana semakin kurang lingkungan kerja perusahaan akan menurunkan indeks kepuasan kerja para pekerja. Hal ini didukung oleh penelitian

sebelumnya oleh Rifki Yuananda & Inayat Hanum Indriati (2022) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan uji simultan terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Omieku Food Kabupaten Pasuruan. Hal itu ditunjukkan dari hasil uji F yang menerima H1. Hasil dari pengujian hipotesis yang memperlihatkan hasil signifikan, ini artinya beban kerja dan lingkungan kerja sangat berperan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Omieku Food Kabupaten Pasuruan. Yang berarti apabila seorang karyawan mendapatkan beban kerja yang tinggi dikarenakan waktu dan sistem bekerja yang berlebihan serta lingkungan kerja yang kurang memadai, maka keadaan itu dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya yang akan menjadi menurun.
2. Beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Omieku Food Kabupaten Pasuruan. Hal itu ditunjukkan dari koefisien negatif dalam pengujian regresi linier berganda dan hasil uji t yang menerima H0. Maka dapat disimpulkan jika beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, seseorang yang mendapatkan beban kerja tinggi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Para pekerja telah mendapatkan pengalaman dan terbiasa mendapatkan jam kerja tinggi, sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya. Berdasarkan pernyataan di atas, beban kerja tidak memiliki peranan dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja, sehingga semakin tinggi beban kerja seorang pekerja maka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Omieku Food Kabupaten Pasuruan. Hal itu ditunjukkan dari koefisien positif dalam pengujian regresi linier berganda dan hasil uji t yang menerima H1. Artinya jika terdapat fasilitas sarana dan prasarana atau lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang nyaman, akan berujung pada kepuasan kerja yang menurun. Perusahaan dianjurkan memperbaiki dan mengganti sarana dan prasarana yang kurang layak sehingga indeks kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja pekerja, dimana semakin kurang lingkungan kerja perusahaan akan menurunkan indeks kepuasan kerja para pekerja.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

Pada bagian pembahasan terlihat pada variabel beban kerja menunjukkan kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang ada pada CV Omieku Food Kabupaten Pasuruan sangatlah tinggi dan diharapkan para petinggi perusahaan dapat mengubah kebijakan demi kepuasan para karyawan.

Selain itu, pada bagian variabel lingkungan kerja memiliki kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan pada variabel lingkungan kerja yang ada pada CV Omieku Food Kabupaten Pasuruan tinggi dan diharapkan para petinggi perusahaan dapat mengubah kebijakan demi meningkatkan kepuasan dan loyalitas para karyawan.

Variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,88 dengan kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan pada variabel kepuasan kerja yang ada pada CV Omieku Food Kabupaten Pasuruan tinggi dan diharapkan para petinggi perusahaan dapat mengubah kebijakan demi kepuasan dan loyalitas para karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Pada penelitian berikutnya bisa memakai metode lain seperti metode kualitatif agar dapat lebih dalam lagi dalam mengkaji fenomena yang serupa sehingga dapat memberikan hasil yang lebih luas terkait penelitian. Serta dapat juga menambah variabel-variabel lain diluar penelitian ini seperti budaya kerja, kompetensi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya sehingga hasil yang diberikan bisa lebih akurat dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Lhokseumawe: UNIMAL Press.
- Afandi, P. (2016). *ConceCV & Indicator Human Resourch Management for Management Research*.
- Al Sabei, S. D., & dkk. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*
- Aster, A. A., Soesatyo, Y. (2014).Pengaruh Beban Kerja dan Beban Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.Jurnal Ilmu Manajemen.Volume 2 Nomor 2 April 2014
- Desy, Vita Helia.2002.Tingkat Beban Kerja dan Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Beban Kerja pada Karyawan Bagian Marketing Services CV Unilever Indonesia Tbk. Skripsi. Program Sarjana Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia.
- Dhania, Dhini Rama. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kabupaten Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol 1, No 1.
- Fitriani, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV PLN(Persero) UPDK Bakaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Gofur.(2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai.Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi Uniat, Vol. 3, Special Issue Manajemen Strategi Bisnis, Oktober 2018 : 295-304
- Hariyono, Widodo., dkk. 2009.Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kabupaten Yogyakarta. *Jurnal KES MAS UAD*, 3(3), pp:186 – 197.
- Henny.(2007). Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Customer Care pada CV Telekomunikasi Indonesia Tbk Bekasi.Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Koesmono,Teman. 2005.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Managemen dan Kewirausahaan*, 7(2), pp: 171-188.

- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja CV. Panca Dewata Denpasar. *EJurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.11, 2015:3936-3961.
- Mansoor, Muhammad., Mohammad Ali Jinnah., Sabtain Fida., Saima Nasir and Zubair Ahmad. (2011). The Impact of Job Stress on Employees Job Satisfaction a Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), pp: 50-56.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Purbaningrat, P. M., & Surya, I.B.K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.5, 2015 : 1149-1165 , 1161.
- Putra, Bonaventura Ridya. 2012. Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi manajemen Indonesia*, 1(2), pp: 72-82.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* Vol. 61 No.4 Agustus 2018 , 47-53.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timoty A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sormin, T. R., Anisah, H.U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak .*JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)* Universitas lambung Mangkrut, Vol. 5, No. 1, 2017.
- Sudaryono, Y., Agus, A., & Nunung, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sunarso.(2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah.*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.Vol 4. No1.
- Tandi, T. E., Nur, M., & Syafei, I. (2016).Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Senteni Di Kabupaten Jayapura.*Future : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, March 2016.
- Yasa, Redita. I. G., & Dewi, Kartika. A. S. (2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Beban kerja Sebagai Variabel Mediasi. *EJurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 2019:1203 – 1229.