

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. EUROPACK

Annisa Wulan Yanuarti
Manajemen, STIE IBMT, Surabaya, Indonesia
annisayanuarti34@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment and workload on employee job satisfaction at PT. Europack. A supportive work environment and appropriate workload are believed to be able to increase employee satisfaction, which has an impact on improving company performance. The method used is quantitative with a descriptive and verification approach, with 35 respondents. Data processing uses multiple linear regression. Through this study, it is hoped that it can contribute to companies in understanding the importance of creating a conducive work environment and managing workload effectively to improve employee satisfaction and performance as a whole. The results of this study prove that the work environment affects job satisfaction, proves that workload affects job satisfaction, and also proves that the work environment and workload simultaneously affect job satisfaction

Keywords: *Work Environment, Workload, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Europack. Lingkungan kerja yang mendukung serta beban kerja yang sesuai dipercaya mampu meningkatkan kepuasan karyawan, yang berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, dengan responden berjumlah 35 orang. Pengolahan data menggunakan regresi linier berganda. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengelola beban kerja secara efektif guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara menyeluruh. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan juga membuktikan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja*

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed

under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dalam industri yang terus berubah, perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi supaya bisa bersaing dengan ketat. Untuk mencapai hal ini, pentingnya peran sumber daya manusia tidak bisa diabaikan, karena kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada performa karyawan. Salah satu faktornya yang berdampak performa karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan dan beban kerja. Dua hal yang berperan penting guna menentukan kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja serta beban kerja. Lingkungan kerja meliputi semua kondisi, baik fisik ataupun non-fisik, di lingkungan kerja yang bisa mendukung atau menghalangi aktivitas karyawan. Lingkungan kerjanya yang baik, seperti area kerja yang nyaman, pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, serta hubungan yang harmonis antar rekan kerja bisa menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Selain itu, Beban kerja juga merupakan elemen krusial yang memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Beban kerja yang terlalu berat maupun tidak sesuai dengan kemampuan bisa menyebabkan tekanan psikologis, stres, kelelahan, dan akhirnya mengurangi kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terukur, seimbang, maupun sesuai dengan kapasitas karyawan bisa meningkatkan motivasi serta rasa pencapaian. Oleh sebab itu, pengelolaan beban kerja yang tepat yaitu langkah strategis dalam menjaga kualitas hidup para karyawan.

PT. Europack yaitu perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur kemasan plastik. Dalam proses produksinya, perusahaan ini melibatkan berbagai jenis pekerjaan yang memerlukan disiplin, ketepatan waktu, dan konsistensi dari semua karyawan. Namun, dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan harus menghadapi sejumlah tantangan terkait manajemen sumber daya manusia, termasuk bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang optimal serta mengatur beban kerja yang sesuai dengan kapasitas serta kemampuan karyawan. Beberapa faktor yang sering menjadi fokus dalam proses kerja di PT. Europack meliputi suhu yang tinggi di area produksi, tekanan dalam mencapai target produksi harian, serta keterbatasan fasilitas yang mendukung kenyamanan kerja. Kondisi ini bisa memengaruhi pandangan karyawan pada lingkungan kerja serta mengurangi kepuasan kerja bila tidak ditangani dengan baik. Maka, sangat penting untuk melakukan penilaian mengenai seberapa besar lingkungan kerja serta beban kerja yang dialami karyawan memengaruhi kepuasan kerja mereka. Berdasar pada masalah tersebut, penelitiannya berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Europack tujuannya untuk mengetahui jenis lingkungan kerja dan beban kerja yang bisa memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Europack.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Pendapat Prasetyo (2021), lingkungan kerja mencakup segala peralatan serta bahan yang dipakai oleh individu saat bekerja, teknik pelaksanaan tugasnya, serta pengaturan kerja baik secara individu ataupun dalam tim. Latif et al (2022) mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja yaitu area di mana karyawan menjalankan aktivitas harian mereka. Suasana kerja yang baik bisa memberi rasa aman serta mendorong karyawan untuk mencapai kinerja maksimal. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, serta psikologis di lokasi kerja yang berdampak pada performa karyawan. Adapun manfaat dari lingkungan kerja yang positif diantaranya yaitu meningkatkan semangat kerja, memelihara kesehatan psikologis karyawan, meningkatkan komitmen karyawan, meningkatkan produktivitas pegawai, dan meningkatkan citra perusahaan.

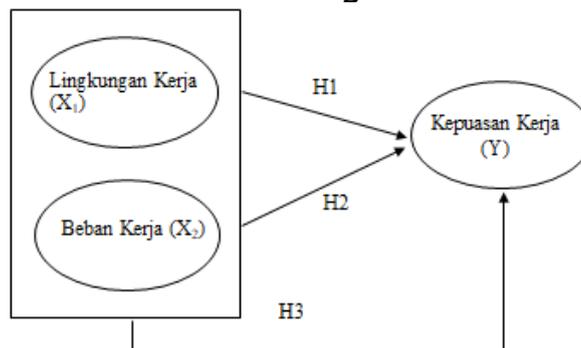
Beban Kerja

Beban kerja yaitu sekumpulan tugas atau aktivitas yang perlu diselesaikan oleh suatu unit organisasi ataupun individu dalam periode waktu yang ditentukan. (Rohman dan Ichsan, 2021) Beban kerja yaitu suatu kegiatan atau proses yang berlebihan dan bisa menimbulkan stres bagi individu. (Fransiska dan Tupti, 2020). Adapun beban kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, diantaranya yaitu faktor tuntutan tugas, usaha atau tenaga, dan kinerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu evaluasi dan sikap individu pada pekerjaan mereka yang terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi yang diterima, interaksi sosial dengan rekan kerja, serta dorongan untuk bekerja. (Afandi, 2016). Kepuasan kerja, atau yang dikenal dengan istilah job satisfaction, yaitu kondisi emosional yang bisa bersifat positif atau negatif dari seorang karyawan terkait dengan penghargaan yang didapat, keadaan lingkungan kerja, dan kerjasama antara atasan dan bawahan. Kepuasan kerja mencerminkan kecocokan antara ekspektasi individu dan imbalan yang diberikan oleh pekerjaan, sehingga konsep ini sangat terkait dengan teori keadilan, kontrak psikologis, dan motivasi. Setiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang bervariasi, tergantung pada nilai-nilai yang terdapat dalam dirinya. Umumnya, seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan yang sudah atau sedang dilakukannya.

Gambar 1. Kerangka Teoritis



Sumber : Gambar Dibuat oleh Peneliti, 2025

Hipotesis

Bedasarkan kerangka teoritis, maka hipotesa yang di ajukan dalam peneitian ini adalah :

1. H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. H2 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
3. H3 : Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini, subjek atau informan yaitu karyawan PT. Europack. Adapun Objek yang akan diteliti di studi ini yaitu yang berhubungan dengan subjek penelitian, meliputi tiga variable utama yaitu Lingkungan Kerja, Beban Kerja, serta Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini jumlah sampling yang digunakan yaitu berjumlah 35 orang, dimana data tersebut dikumpulkan melalui cara mendistribusikan kuesioner berupa Google Form. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang melibatkan pemberian rangkaian pertanyaan

ataupun pernyataan tertulis pada para responden. Adapun instrumen menjadi alat untuk mengukur suatu objek, instrument penelitian tersebut diantaranya yaitu :

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	Kode
Lingkungan Kerja (X ₁)	Hubungan Sesama Rekan Kerja	Saya merasa rekan kerja saya mudah diajak bekerja sama dalam tim.	X _{1.1}
		Rekan kerja saya saling menghormati satu sama lain di lingkungan kerja.	X _{1.2}
	Hubungan Kerja antar atasan dengan bawahan	Atasan saya bersikap terbuka dan komunikatif dalam memberikan arahan kerja.	X _{1.3}
		Saya merasa dihargai oleh atasan dalam menjalankan tugas-tugas saya.	X _{1.4}
	Kebersihan di Lingkungan kerja	Lingkungan kerja saya selalu dalam kondisi bersih dan rapi.	X _{1.5}
		Fasilitas kebersihan di lingkungan kerja saya memadai dan terawat dengan baik.	X _{1.6}
	Ketentraman di lingkungan kerja	Suasana kerja di kantor saya tenang dan kondusif untuk bekerja.	X _{1.7}
		Saya merasa aman dan nyaman saat berada di lingkungan kerja.	X _{1.8}
Beban Kerja (X ₂)	Target yang Harus Dicapai	Target kerja yang ditetapkan perusahaan masih dapat saya capai dengan kemampuan saya.	X _{2.1}
		Saya merasa memiliki cukup waktu dan sumber daya untuk mencapai target kerja.	X _{2.2}
	Kondisi Pekerjaan	Kondisi pekerjaan saya mendukung untuk menyelesaikan tugas secara optimal.	X _{2.3}
		Saya merasa nyaman dengan lingkungan fisik tempat saya bekerja.	X _{2.4}
	Penggunaan Waktu	Saya dapat mengatur waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.	X _{2.5}
		Waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan saya.	X _{2.6}
	Standart Pekerjaan	Saya memahami dengan jelas standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	X _{2.7}
		Standar pekerjaan yang berlaku mendorong saya untuk bekerja lebih profesional.	X _{2.8}
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang positif.	Y.1
		Saya puas dengan jenis tugas yang saya kerjakan setiap hari.	Y.2
	Upah	Upah yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	Y.3
		Saya merasa sistem penggajian di	Y.4

		perusahaan ini adil dan transparan.	
	Promosi	Saya memiliki peluang yang jelas untuk mendapatkan promosi jabatan.	Y.5
		Karyawan yang berprestasi mendapatkan kesempatan promosi secara layak.	Y.6
	Pengawas (Atasan)	Atasan saya memberikan dukungan dan motivasi dalam bekerja.	Y.7
		Saya merasa atasan memperlakukan seluruh karyawan secara adil.	Y.8
	Rekan Kerja	Saya dapat bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja saya.	Y.9
		Rekan kerja saya menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan.	Y.10

Sumber : Tabel Dibuat oleh Peneliti, 2025

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki-Laki	11	31,4%
Perempuan	24	68,6%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasar pada Tabel 2, mayoritas responden yaitu laki-laki, yaitu 11 orang (31,4%), sementara responden perempuan jumlahnya 24 orang (68,6%). Hasil ini mengondisikan bahwa sebagian besar tenaga kerja di PT. Europack didominasi perempuan. Kondisi tersebut bisa dianggap wajar mengingat sebagian besar posisi kerja di perusahaan sebagai admin dan tidak memerlukan aktivitas lapangan.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
Kurang dari 1 tahun	7	20%
Lebih dari 1 tahun	28	80%
Total	35	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Sesuai tabel 3 diatas, bisa dilihat mayoritas sampel yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun sejumlah 7 sampel dengan (20%); masa kerjanya lebih dari 1 tahun sejumlah 28 sampel dengan (80%). Hal ini bisa disimpulkan bahwasanya mayoritas responden mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun (80%) yang mengindikasikan tingkat pengalaman kerja di PT. Europack.

4.2 Hasil Penelitian Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-hitung	R-Tabel	Sig	Ket
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,635	0,334	0,001	Valid
	X _{1.2}	0,543	0,334	0,001	Valid
	X _{1.3}	0,631	0,334	0,001	Valid
	X _{1.4}	0,505	0,334	0,002	Valid
	X _{1.5}	0,627	0,334	0,001	Valid
	X _{1.6}	0,735	0,334	0,001	Valid
	X _{1.7}	0,480	0,334	0,003	Valid
	X _{1.8}	0,677	0,334	0,001	Valid
Beban Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,707	0,334	0,001	Valid
	X _{2.2}	0,594	0,334	0,001	Valid
	X _{2.3}	0,508	0,334	0,002	Valid
	X _{2.4}	0,668	0,334	0,001	Valid
	X _{2.5}	0,663	0,334	0,001	Valid
	X _{2.6}	0,721	0,334	0,001	Valid
	X _{2.7}	0,792	0,334	0,001	Valid
	X _{2.8}	0,733	0,334	0,001	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,498	0,334	0,002	Valid
	Y.2	0,480	0,334	0,004	Valid
	Y.3	0,593	0,334	0,001	Valid
	Y.4	0,717	0,334	0,001	Valid
	Y.5	0,710	0,334	0,001	Valid
	Y.6	0,781	0,334	0,001	Valid
	Y.7	0,787	0,334	0,001	Valid
	Y.8	0,684	0,334	0,001	Valid
	Y.9	0,726	0,334	0,001	Valid
	Y.10	0,569	0,334	0,001	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4, seluruh variabel dengan masing-masing butir pertanyaan dinyatakan valid karena nilai R-hitung setiap item sama atau lebih besar dari R-tabel (0,334). Dengan demikian, seluruh pertanyaan dalam kuesioner tetap dipertahankan dan dapat dipakai untuk tahap analisis berikutnya tanpa ada yang perlu dihapus.

Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,748	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja (X ₂)	0,828	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,850	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasar pada tabel yang tertera, terlihat bahwasanya nilai koefisien reliabilitas untuk faktor lingkungan kerja, beban kerja, serta kepuasan kerja lebih besar dari 0,6. Hal itu menandakan bahwa alat ukur pada penelitian bisa dipercaya dan sesuai untuk dipakai sebagai variabel dalam pengukuran penelitian tersebut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,51281185	
Most Extreme Differences	Absolute	,102	
	Positive	,097	
	Negative	-,102	
Test Statistic		,102	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,452	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,439
		Upper Bound	,465

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasar pada tabelnya, terlihat bahwasanya nilai signifikansinya yaitu 0,452 lebih besar dari 0,05. Ini membuktikan bahwasanya residual mengikuti distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov diterapkan untuk menguji normalitas pada model regresi. Apabila nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka model tersebut dianggap normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,173	3,907		4,396	<,001		
	Lingkungan Kerja	,285	,313	,247	,910	,370	,258	3,877
	Beban Kerja	,352	,241	,398	1,461	,154	,258	3,877

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasar pada tabelnya, terlihat bahwasanya kedua variable independen punya nilai tolerancenya $> 0,1$ serta VIFnya < 10 , bisa disimpulkan bahwasanya terdapat tidak adanya indikasi multikolinieritas pada variable independen, yaitu lingkungan kerja serta beban kerja.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,051	2,529		1,997	,054
	Total_X1	-,275	,203	-,458	-1,354	,185
	Total_X2	,180	,156	,391	1,155	,257

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel 8, diketahui bahwasanya nilai sig variabel lingkungan kerja sebesar $0,185 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai sig beban kerja sebesar $0,257 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Uji Linearitas

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas X₁ Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y* Total_X1	Between Groups	(Combined)	367,074	13	28,236	1,856	,100
		Linearity	239,012	1	239,012	15,710	,001
		Deviation from Linearity	128,061	12	10,672	,701	,733
Within Groups			319,498	21	15,214		
Total			686,571	34			

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel 9, diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* = $0,733 > 0,05$, dan nilai signifikansi *Linearity* $0,001 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas X₂ Terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_Y* Total_X2	Between Groups	(Combined)	405,938	15	27,063	1,832	,106
		Linearity	256,171	1	256,171	17,344	,001
		Deviation from Linearity	149,767	14	10,698	,724	,728
Within Groups			280,633	19	14,770		
Total			686,571	34			

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* = $0,728 > 0,05$, dan nilai signifikansi *Linearity* $0,001 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Beban Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,173	3,907		4,396	<,001
	Lingkungan Kerja	,285	,313	,247	,910	,370
	Beban Kerja	,352	,241	,398	1,461	,154

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasar pada tabelnya, maka hasil perhitungan persamaan regresi linear berganda pada penelitiannya yaitu :

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

$$Y = 17,173 + 0,285 X_1 + 0,352 X_2 + \varepsilon$$

Hasil dari persamaan regresi linear bergandanya menggambarkan bahwasanya lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) mempunyai dampak positif pada kepuasan kerja (Y).

1. Koefisien regresi untuk variable lingkungan kerja (X_1) tercatat yaitu 0,285 dengan tanda positif, mengindikasikan bahwasanya semakin baiknya kondisi lingkungan kerja, semakin tingginya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
2. Koefisien regresi untuk variable beban kerja (X_2) mencapai 0,352 yang juga mempunyai tanda positif, menandakan bahwasanya bertambahnya beban kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan kepuasan kerja yang didapat.

Dari persamaan regresi yang sudah disajikan, bisa disimpulkan bahwasanya baik lingkungan kerja (X_1) maupun beban kerja (X_2) berkontribusi secara positif pada kepuasan kerja (Y). Beban kerja yaitu faktor yang paling dominan guna memengaruhi kepuasan kerja, terbukti dari nilai koefisien regresi tertinggi yang mencapai 0,352.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,624 ^a	,389	,351	3,62092

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

- a. Nilai R yaitu 0,624 membuktikan adanya hubungan antara variable dependen Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja serta Beban Kerja, yang bisa diartikan sebagai 62,4%.
- b. R Square yang mencapai 0,389 membuktikan bahwasanya Kepuasan Kerja bisa diprediksi oleh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja hingga 38,9%.
- c. R Square atau koefisien determinasi yaitu 0,351 membuktikan bahwasanya Lingkungan Kerja serta Beban Kerja bisa menjelaskan variable Kepuasan Kerja yaitu 35,1%.
- d. Terdapat dua opsi, yaitu memakai R Square atau Adjusted R Square; bila jumlah

variable lebih dari dua, maka yang sebaiknya dipakai yaitu Adjusted R Square. Dengan demikian, nilai yang diambil untuk koefisien determinasi yaitu 35,1%.

- e. Standar error of the estimate yang bernilai 3,62092 membuktikan bahwasanya rata-rata deviasi kesalahan dalam memperkirakan nilai variable dependen dengan model regresi linear berganda ini yaitu sekitar 3,62092 satuan. Ini berarti, hasil prediksi dari model bisa berbeda dari nilai yang sebenarnya dengan rata-rata yaitu 3,62092.

Uji Hipotesis

1. Uji Statistik T

Tabel 13. Hasil Uji Statistik t X_1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15,683	3,836		4,089	<,001
	Lingkungan Kerja	,679	,162	,590	4,198	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

$$t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1) = t (0,05/2 : 35-2-1) = 0,025 : 32 = 2,037$$

Berdasar pada hasil tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwasanya tingkat signifikansi dari variable independen Lingkungan Kerja (X_1) pada variable dependen Kepuasan Kerja (Y) yaitu 0,001 2,037. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwasanya Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai dampak positif serta signifikan pada Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 14 Hasil Uji Statistik t X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	19,691	2,749		7,162	<,001
	Beban Kerja	,541	,122	,611	4,432	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

$$T \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1) = t (0,05/2 : 35-2-1) = 0,025 : 32 = 2,037$$

Dari temuan tersebut, diketahui bahwasanya nilai signifikansi untuk variable independen Beban Kerja (X_2) berhubungan dengan variable dependen Kepuasan Kerja (Y) yaitu 0,001 2,037. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan bahwasanya Beban Kerja (X_2) mempunyai dampak yang positif serta signifikan pada Kepuasan Kerja (Y).

2. Uji Statistik F

Tabel 15. Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,017	2	133,508	10,183	<,001 ^b
	Residual	419,555	32	13,111		
	Total	686,571	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasar pada analisis statistik F yang terdapat pada tabelnya, terlihat bahwasanya nilai F yang dihitung yaitu 10,183, yang lebih besar dari 3,29 dengan tingkat signifikansinya 0,001, yang membuktikan nilai tersebut lebih kecil dari ambang batas signifikansi yang ditentukan (0,05). Ini membuktikan bahwasanya Lingkungan Kerja (X_1) serta Beban Kerja (X_2) mempunyai dampak positif serta signifikan pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Europack.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasar pada hasil analisis informasi dalam studi ini, maka bisa diketahui bahwasanya variable Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikansinya 0,001 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitungnya yaitu 4,198, maka bisa dikatakan variable lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan pada variable kepuasan kerja. Analisis ini membuktikan bahwasanya peningkatan dalam suasana kerja yang berarti bisa berkontribusi pada pertumbuhan kepuasan dalam pekerjaan.

Temuan ini sangat krusial bagi PT. Europack untuk menekankan pentingnya menciptakan dan mempertahankan suasana kerja yang baik. Suasana kerja yang mendukung kenyamanan, komunikasi yang terbuka bisa meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, direkomendasikan bagi perusahaan untuk merancang program yang memperbaiki suasana kerja yang nyaman serta meningkatkan komunikasi di dalam organisasi dan menyediakan fasilitas yang mendorong kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan bisa menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien.

Hasil dari penelitiannya sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilina, Ismail Razak (2021) yang judulnya "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta", yang membuktikan bahwasanya komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo, Jakarta. Selain itu penelitian yang diteliti oleh Agung Aditya Saputra (2022) yang judulnya "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan", yang membuktikan bahwasanya kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitiannya sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cris Monica Iftihatul

Umroh, Sutarmin Sutarmin (2024) yang judulnya “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Samasta Boga Indonesia”, yang membuktikan bahwasanya Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasar pada hasil analisis data dari studi ini, bisa diambil kesimpulan bahwasanya variable kompensasi membuktikan nilai signifikansinya yaitu 0,001 yang lebih rendah daripada tingkat kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung 4,432. Hal ini membuktikan bahwasanya variable beban kerja mempunyai dampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Analisis ini menyiratkan bahwasanya peningkatan yang signifikan dalam beban kerja bisa berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja bagi karyawan.

Berdasar pada hasil ini, disarankan supaya PT. Europack mempertimbangkan untuk meningkatkan beban kerja sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan menghubungkan beban kerja dengan kepuasan kerja, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan motivasi serta produktivitas, namun juga akan memperkuat loyalitas serta keterikatan karyawan. Diharapkan strategi ini bisa menciptakan suasana kerja yang lebih produktif serta berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil dari penelitiannya sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa Nurhandayani (2022) yang judulnya “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang”, yang membuktikan bahwasanya secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Jasmin, Nurkhalik Wahdani (2023) yang judulnya “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo”, yang membuktikan bahwasanya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Malatunrung Rezkindo, variabel lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Malatunrung Rezkindo.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasar pada analisis data dalam studi ini, diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja dan tingkat beban tugas punya dampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja pegawai di PT. Europack. Hal itu dilihat dari nilai signifikansinya 0,001 yang lebih rendah dari tingkat kesalahan (α) 0,05 serta nilai F hitungannya yaitu 10,183 yang melebihi nilai F tabel 3,26. Penemuan ini menekankan bahwasanya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan dan semakin seimbang beban tugas yang diberikan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana kerja yang mendukung, kooperatif, serta mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam meraih tujuan bersama. Selain itu, beban kerja yang seimbang serta kompetitif memberi pengakuan atas kontribusi karyawan serta menjadi insentif nyata yang meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan.

Karyawan yang merasa dihargai, baik secara moral maupun finansial, cenderung mengalami peningkatan dalam motivasi kerja, disiplin, dan produktivitas. Mereka juga lebih berkomitmen untuk memberi kontribusi maksimal dalam mencapai target perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan kondisi lingkungan kerja dan beban tugas bukan hanya sekadar aspek tambahan, tetapi juga merupakan elemen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Kesimpulan ini memberi dasar yang penting bagi PT. Europack untuk terus memperkuat praktik manajemen internal, khususnya dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat dan memberi beban tugas yang sesuai dengan kepuasan kerja demi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Dengan melihat hasil analisis datanya serta pembahasan mengenai variable lingkungan kerja serta beban kerja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, maka bisa disimpulkan yaitu :

1. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Europack. Kesimpulan ini dihasilkan dari analisis memakai Uji Statistik t. Melalui pengujian t yang dilakukan dengan software SPSS versi 30 untuk Windows, didapat hasil bahwasanya nilai t hitung melebihi t tabel, yakni 4,198 yang lebih besar dari 2,037. Di samping itu, didapat juga bahwasanya nilai signifikansi untuk variable X_1 pada Y yaitu 0,001, yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$).
2. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwasanya beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Europack. Kesimpulan ini didapat melalui analisis dengan Uji Statistik t. Berdasar pada uji t yang dilakukan memakai software SPSS versi 30 untuk Windows, variable X_2 (Beban Kerja) membuktikan nilai t hitungnya yang lebih tinggi dibandingkan t tabelnya, yaitu 4,432 > 2,037. Di samping itu, diketahui bahwasanya nilai signifikansi untuk X_2 pada Y yaitu 0,001, yang lebih rendah dari 0,05 ($\alpha = 5\%$).
3. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwasanya lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Europack. Penarikan kesimpulan ini didasarkan pada hasil Uji Statistik F. Melalui uji F dengan bantuan software SPSS versi 30 untuk Windows, pada variable X_1 (Lingkungan Kerja) serta variable X_2 (Beban Kerja) yang berhubungan dengan Y (Kepuasan Kerja), didapat nilai F hitung yang lebih tinggi daripada F tabelnya, yaitu 10,183 > 3,29. Di samping itu, didapat nilai signifikansi untuk X_1 dan X_2 pada Y yaitu 0,001, yang membuktikan nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05 ($\alpha = 5\%$).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aprilina, A., & Razak, I. (2021). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta [Skripsi, Universitas].
- Fransiska, D., & Tupti, R. (2020). Manajemen stres dan beban kerja karyawan. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jasmin, M., & Wahdani, N. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Malatunrung Rezkindo [Skripsi, Universitas Negeri Makassar].
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2021). Industri kemasan plastik jadi penopang sektor strategis nasional. Diakses dari <https://kemenperin.go.id>
- Latif, M., Hidayat, R., & Sari, N. (2022). Perilaku organisasi dan lingkungan kerja. Bandung: Alfabeta.
- Malhotra, N. K. (2016). Riset pemasaran: Pendekatan terapan (edisi ke-6). Jakarta: Indeks.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang [Skripsi, Universitas Samudra].

- Prasetyo, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rohman, F., & Ichsan, M. (2021). *Manajemen beban kerja karyawan: Teori dan aplikasi*. Malang: UMM Press.
- Rumawas, F., Setiawan, D., & Putri, A. (2021). *Analisis beban kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Saputra, A. A. (2022). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan [Skripsi, Universitas Negeri Semarang]*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, E. (2018). *Perilaku organisasi dan kepuasan kerja*. Padang: Andalas University Press.
- Syamsuri, S., & Halim, A. (2021). *Manajemen lingkungan kerja dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syamsuri, S., & Halim, A. (2021). *Workplace management and employee performance*. Jakarta: Prenada Media.
- Tampubolon, S., Wibowo, A., & Nugroho, R. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam organisasi modern*. Surabaya: CV Global Aksara.
- Umroh, C. M. I., & Sutarmin. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Samasta Boga Indonesia [Skripsi, Universitas Negeri Semarang]*.
- Widiati, S. (2019). *Strategi pemasaran produk melalui kemasan*. Yogyakarta: Deepublish.