

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT WIJAYA INTAN NURYAKSA DI KARANGANYAR

Nola Putri Maretha \*<sup>1</sup>  
Lamidi <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

\*e-mail: [nolaputry1@gmail.com](mailto:nolaputry1@gmail.com)<sup>1</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisioner menggunakan google form. Metode analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS sebagai alat pengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 62,4% artinya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja karyawan

## Abstract

This study aims to analyze the significance of the influence of work environment, workload and work stress on job satisfaction in employees of PT Wijaya Intan Nuryaksa. The type of data used in this study is quantitative data. The data source used is primary data. The population of this study is employees of PT Wijaya Intan Nuryaksa. The sampling technique used the Slovin technique with a sample of 67 respondents. Data collection is carried out by distributing questionnaires using google forms. The data analysis method in this study is multiple linear regression analysis using SPSS as a data processing tool. The results of this study show that the work environment has a significant effect on job satisfaction in PT Wijaya Intan Nuryaksa employees, workload has a significant effect on job satisfaction in PT Wijaya Intan Nuryaksa employees, and work stress has a significant effect on job satisfaction in PT Wijaya Intan Nuryaksa employees. The R<sup>2</sup> values is 62.4% meaning that employee job satisfactions can be explained by the variables of work environment, workload and work stress.

**Keywords:** work environment, workload, work stress, employee job satisfactions

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia berarti daya yang bersumber dari manusia, daya yang bersumber dari manusia ini dapat juga disebut tenaga atau kekuatan manusia (*manpower*). Sumber Daya Manusia atau sering disebut SDM merupakan suatu potensi dari dalam diri manusia yang digunakan untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri untuk mencapai kesejahteraan dan keseimbangan hidup. Saat ini keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Di dalam sebuah perusahaan dituntut supaya mampu untuk mempertahankan dan mengembangkan daya mutu saing terhadap perusahaan yang lain dan sejenis. Agar mencapai sebuah tujuan perusahaan, pihak manajemen perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan dari kepuasan karyawannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Sutrisno, 2016: 6). Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2015: 13).

Kepuasan kerja merupakan tolak ukur dimana karyawan merasa puas maupun tidak puas dalam bekerja. Menurut Hamali (2016: 200) "Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja". Menurut Sutrisno (2016: 75) "Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang sebuah pekerjaan". Menurut (Jasmin et al, 2023) "Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaan, dan jumlah imbalan yang diterima pekerja sesuai dengan jumlah imbalan yang mereka terima". Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 117) "Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Selain itu, terdapat faktor- faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinan, sikap pekerjaan monoton atau tidak. (Hasibuan, 2018: 203).

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Gunawan, 2019). Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2019: 192). Terdapat faktor yang memengaruhi lingkungan kerja antara lain faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Agung Aditya (2020), Anggada Bayu Seta (2020), Sonny Santosa dan Aditya Prayoga (2021), Rismawati dan Suriyanto (2022), William dan Sanny Ekawati (2022), Ahmad dan Fahrumi (2023), Jasmin, Ridwan dan Nurkhalik (2023) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal berbeda disampaikan oleh Rizka Dwi, Jajuk dan Epsilandri (2022) melalui penelitian yang telah mereka lakukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu beban kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Beban kerja merupakan suatu keadaan pekerjaan yang harus di pertanggungjawabkan penyelesaiannya oleh karyawan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja Agung Aditya, (2022). 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 (Munandar, 2014: 20). Fenomena yang terjadi di PT Wijaya Intan Nuryaksa yaitu tidak terselesaikannya pekerjaan, karena terdapat beban kerja yang tidak sesuai kapasitasnya. Pekerjaan yang mereka kerjakan lebih banyak dibandingkan sebelumnya, banyaknya tugas yang harus mereka selesaikan untuk satu waktu secara bersamaan membuat mereka lebih merasakan lelah dari hari biasanya, dikarenakan mereka harus menambah jam kerja (lembur) agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan pada waktu yang sudah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Rizka Dwi, Jajuk dan Epsilandri (2022), Jasmin, Ridwan dan Nurkhalik (2023) mengemukakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal berbeda disampaikan oleh Agung Aditya (2020), Tika dan Endang (2022) melalui penelitian yang telah mereka lakukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain lingkungan kerja dan beban kerja, stres kerja juga dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut (Adit et al, 2021) Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja merupakan ketidakseimbangan di antara kemampuan fisik dengan psikis dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan yang berpengaruh kepada berbagai aspek individu karyawan mengenai aspek emosi, berpikir, bertindak, dan lain sebagainya (Priansa, 2017: 312). Fenomena yang terjadi di PT

Wijaya Intan Nuryaksa yaitu adanya tekanan yang diberikan kepada karyawan sehingga menimbulkan ketegangan dalam diri mereka. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Sonny dan Aditya Prayoga (2021), Rismawati dan Suriyanto (2022), Rizka Dwi, Jajuk dan Epsilandri (2022), Ahmad dan Fahrumi (2023) mengemukakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal berbeda disampaikan oleh Frischilia dan Sutarto Wijono (2023) melalui penelitian yang telah mereka lakukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja pada PT Wijaya Intan Nuryaksa. PT Wijaya Intan Nuryaksa atau yang biasa disebut dengan PT WIN merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan perumahan atau property dengan memiliki jumlah karyawan sejumlah 200 orang. PT Wijaya Intan Nuryaksa terletak di Perum Bolon Asri A.2 RT 003 RW 004 Bolon, Colomadu, Karanganyar. Hasil observasi pra-penelitian dilakukan pada karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa khususnya, diperoleh informasi yang terkait dengan variabel yang diangkat di dalam penelitian ini. Faktor dari lingkungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, diperoleh informasi dari beberapa karyawan menyatakan bahwa kurangnya fasilitas pendukung yang cukup dan juga ruangan yang kurang nyaman untuk bekerja. Terkait dengan faktor beban kerja, karyawan merasa bahwa terdapat beban kerja yang tidak sesuai kapasitas dan banyaknya tugas yang harus mereka selesaikan untuk satu waktu secara bersamaan. Faktor lain muncul dari stres kerja, karyawan merasa adanya tekanan yang diberikan kepada karyawan sehingga menimbulkan ketegangan dalam diri mereka. Beberapa hasil informasi yang diperoleh dari karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa inilah yang menjadi faktor penilaian dalam kepuasan kerja yang dinyatakan masih kurang maksimal

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT WIJAYA INTAN NURYAKSA DI KARANGANYAR"**.

## METODE

Ruang Lingkup Penelitian ini adalah PT Wijaya Intan Nuryaksa di Karanganyar, dengan pertimbangan data yang diperlukan dalam penelitian tersedia serta diperbolehnya izin penelitian. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Alasan peneliti memilih objek penelitian di PT Wijaya Intan Nuryaksa karena keinginan sendiri, serta pihak PT Wijaya Intan Nuryaksa mengizinkan melakukan penelitian dan judul penelitian sesuai dengan objek yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Sumber datanya yaitu data primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Wijaya Intan Nuryaksa yang berjumlah 200 orang karyawan. Dalam penelitian ini sampelnya adalah karyawan PT Wijaya Intan Nuryaks. Teknik pengumpulan data yakni kuisisioner dan observasi. Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

#### Uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja

Item Kuesioner	$\rho$ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.11	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.12	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.13	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner kuesioner X1.1 sampai dengan X1.13 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel lingkungan kerja valid.

### Uji validitas variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Beban Kerja

Item Kuesioner	$\rho$ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X2.1 sampai dengan X2.9 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) < 0,05, maka semua item kuesioner variabel Beban kerja valid.

### Uji validitas variabel Stres Kerja (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Stres Kerja

Item Kuesioner	$\rho$ -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa item kuesioner X3.1 sampai dengan X3.5 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel stres kerja adalah valid.

### Uji validitas variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Kepuasan Karyawan

Item Kuesioner	$\rho$ -value	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner Y.1 sampai dengan Y.8 diperoleh nilai signifikansi ( $p\text{-value}$ ) = 0,000 < 0,05 , maka semua item kuesioner variabel kepuasan kerja valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria Uji	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.939	0,60	Reliable
Beban Kerja	0,897	0,60	Reliable
Stres Kerja	0,911	0,60	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil dari uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel (lingkungan kerja ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), stres kerja ( $X_3$ ), dan kepuasan kerja ( $Y$ ) > 0,60 maka keseluruhan kuesioner dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan kerja	0,914	1.094
	Beban kerja	0,512	1.953
	Stres kerja	0,483	2.071

a. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil tabel diatas menunjukan bahwa nilai tolerance untuk variabel variabel X1 (lingkungan kerja) = 0,914, X2 (beban kerja) = 0,512 dan X3 (stres kerja) = 0,483 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (lingkungan kerja) = 1,094, X2 (beban kerja) = 1,953 dan X3 (stres kerja) = 2,071 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

### Hasil uji autokorelasi

Tabel 7. Hasil uji autokorelasi

<b><i>Runs Test</i></b>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value<sup>a</sup></i>	0,28434
<i>Cases &lt; Test Value</i>	33
<i>Cases &gt;= Test Value</i>	34

Total Cases	67
Number of Runs	20
Z	-3.569
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000

a. Median

b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan  $p$ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 berarti terjadi autokorelasi (tidak lolos uji autokorelasi). Kemudian dilakukan uji regresi *Cochrane Orcutt*, dan diperoleh nilai Durbin Watson sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji regresi cochrane orcutt

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.532	2.59479	1.947

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Lingkungan kerja, Beban kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Nilai dari tabel Durbin Watson untuk k = 3 variabel bebas dan jumlah sampel (n) = 75 adalah nilai DL = 1,5122 dan nilai DU = 1,6988. Hasil menunjukkan nilai DW = 1,947; 4-DU = 4 - 1,6988 = 2,3012. Kriteria lolos uji autokorelasi adalah  $du < d < 4-du$  yaitu  $1,6988 < 1,947 < 2,3012$  berarti tidak terjadi autokorelasi (lolos uji autokorelasi).

### Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.015	1.657		2.423	.018
	Lingkungan kerja	-.060	.033	-.226	-1.798	.077
	Beban kerja	-.043	.052	-.140	-.837	.406
	Stres kerja	.099	.065	.262	1.515	.135

a. Dependent Variable: ABSRES\_2

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan  $p$ -value (signifikansi) variabel X1 (lingkungan kerja) = 0,077, X2 (beban kerja) = 0,406 dan X3 (stres kerja) = 0,135 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

### Hasil uji normalitas

Tabel 10. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2.62324132
	Absolute	0,112

<i>Most Extreme Differences Test Statistic</i>	<i>Positive</i>		0,105
	<i>Negative</i>		-0,112
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			0,112
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>		0,036 <sup>c</sup>
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	0,343 <sup>d</sup>
		<i>Upper Bound</i>	0,331
			0,356

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

c. *Lilliefors Significance Correction.*

d. *Based on 10000 sampled tables with starting seed 624387341.*

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil dari analisa tersebut Besarnya *p-value* (signifikansi) Monte Carlo *Sig. (2-tailed)* = 0,343 > 0,05 menunjukkan keadaan yang signifikan, maka *residual* berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

### Hasil Analisis Induktif

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 <i>(Constant)</i>	14.839	2.838		5.229	.000
Lingkungan kerja	.431	.045	.756	9.576	.000
Beban kerja	-.163	.080	-.215	-2.038	.046
Stres kerja	-.011	.101	-.012	-.110	.913

a. *Dependent Variable: Kepuasan kerja*

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel di atas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 14,839 + 0,431 X1 - 0,163 X2 - 0,011 X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

a = 10,568 (positif) Artinya jika X1 (lingkungan kerja), X2 (beban kerja) dan X3 (stres kerja) konstan maka Y (kepuasan kerja) positif.

b1 = 0,431 (pengaruh positif) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya: jika lingkungan kerja meningkat/semakin baik maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (beban kerja) dan X3 (stres kerja) konstan/tetap.

b2 = -0,163 (pengaruh negatif) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya : jika beban kerja meningkat maka Y (kepuasan kerja) akan menurun, dengan asumsi variabel X1 (lingkungan kerja) dan X3 (stres kerja) konstan/tetap.

b3 = -0,011 (pengaruh negatif) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya: jika stres kerja meningkat maka Y (kepuasan kerja) akan menurun, dengan asumsi variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (beban kerja) konstan/tetap.

### Hasil Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.839	2.838		5.229	.000
	Lingkungan kerja	.431	.045	.756	9.576	.000
	Beban kerja	-.163	.080	-.215	-2.038	.046
	Stres kerja	-.011	.101	-.012	-.110	.913

a. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,046 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,913 > 0,05 maka H0 diterima artinya stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Hasil Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	811.291	3	270.430	37.512	.000 <sup>b</sup>
	Residual	454.172	63	7.209		
	Total	1265.463	66			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja

b. *Predictors:* (Constant), Stres kerja, Lingkungan kerja, Beban kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 37,512 dengan nilai signifikansi ( $p$ . value) sebesar 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh X1 (lingkungan kerja), X2 (beban kerja) dan X3 (stres kerja) terhadap Y (kepuasan kerja).

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.641	.624	2.685

a. *Predictors:* (Constant), Stres kerja, Lingkungan kerja, Beban kerja

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,624. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (lingkungan kerja), X2 (beban kerja) dan X3 (stres kerja) terhadap Y (kepuasan kerja) sebesar 62,4 %. Sisanya (100% - 62,4 %) = 37,6 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya motivasi kerja, disiplin kerja, produktivas karyawan dan lain lain.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa. Stres kerja tidak memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Wijaya Intan Nuryaksa
  - a. agar variabel lingkungan kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa di Karanganyar maka PT Wijaya Intan Nuryaksa di Karanganyar sebaiknya semakin memperhatikan tata letak ruang sehingga karyawan merasa tata letak ruang ditempat kerja semakin tertata dengan baik. PT Wijaya Intan Nuryaksa di Karanganyar hendaknya selalu memperhatikan kebisingan dengan cara memutar musik yang sesuai dengan jiwa karyawan sehingga bisa menambah inspirasi dalam bekerja.
  - b. Agar variabel beban kerja tidak menurunkan kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa di Karanganyar maka PT Wijaya Intan Nuryaksa di Karanganyar sebaiknya semakin memperhatikan kondisi pekerjaan dengan cara perusahaan tidak menuntut hasil kerja yang maksimal. Karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa di Karanganyar hendaknya selalu menjaga target yang harus dicapai dengan cara semakin mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu.
  - c. Agar variabel stres kerja tidak menurunkan kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa di Karanganyar maka karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa di Karanganyar sebaiknya semakin memperhatikan struktur organisasi sehingga karyawan tidak merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaannya. Karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa di Karanganyar sebaiknya selalu memperhatikan tuntutan antar pribadi sehingga menjadikan karyawan tidak merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel seperti motivasi, kompensasi, kualitas karyawan dan produktivitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*. Vol. 4 No. 4 : 1119-1136
- Enok, F. M., & Wijono, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sky Investment Indonesia. *Jurnal Talenta* 12(1),30-37
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Hasibuan, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jasmin, M., & Asbara, N.W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*. 1(3), 338-348.
- Kasmir, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.

Depok

Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Munandar, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Jakarta

Priansa, (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Rismawati, R., & Suriyanti, S. (2022). *The Effect Of Work Environment, Motivation And Work Stress On Job Satisfaction Of PT. Kyokuyo Industrial Indonesia*. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 186-191.

Rivai, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. PT RAJAGRAFINDO. Depok.

Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Jakarta.

Sugiyono, (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.

William, W., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 749-758