

## Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Satrindo Jaya Agropalma Kabupaten Musi Rawas

### *The Effect of Workload and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Satrindo Jaya Agropalma Musi Rawas Regency*

Fitantina<sup>1)</sup>, Efrina Masdiani<sup>2)</sup>, Devia Salsa Fahriza<sup>3)</sup>

1) Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

2) Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

3) Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

\*Corresponding Email: [Efrina.masdiani@yahoo.co.id](mailto:Efrina.masdiani@yahoo.co.id)

---

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab.Musi Rawas baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dan Dokumentasi. Populasi di penelitian di PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas berjumlah 102 karyawan, dan jumlah sampel sebanyak 51 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji F, uji t dan Koefisien Determinasi dengan tingkat signifikan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan Beban Kerja atau Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas. Hasil koefisien determinasi adjusted R square sebesar 0,529, hal ini berarti Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja karyawan sebesar 52,9%.

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

#### Abstract

*This study aims to determine the effect of workload and work environment on job satisfaction of employees of PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas either simultaneously or partially. The type of research used is associative. Data collection techniques used in this study are questionnaires and documentation. Population in research at PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas has 102 employees, and the sample number is 51 employees. The analysis of data used in this study is qualitative quantitative. The analysis technique used is multiple linear regression, f Test, t test and coefficient of determination with a significant level of 10%. The results showed that there is a significant influence of workload and work environment on Employee Job Satisfaction. Partially shows there is a significant influence of workload or work environment on job satisfaction of employees of PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas. The result of the coefficient of determination adjusted R square is 0.529, this means that the workload and work environment are able to contribute to Employee Job Satisfaction by 52.9%.*

**Keywords:** workload, work environment and employee satisfaction.

---

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang memberdayakan karyawannya dengan baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman dan memiliki kepuasan tersendiri terhadap pekerjaan yang dijalannya. Menurut Mangkunegara (2020: 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu beban kerja, beban kerja yang sedikit tentunya akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2017: 22) beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.

PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas adalah jasa pengangkut minyak sawit mentah untuk perkebunan kelapa sawit Smart Indonesia. Bergerak di bidang produksi minyak kelapa sawit mentah dan pengangkutan produk-produk makanan dari perkebunan ke titik pengiriman. Berdasarkan hasil observasi dengan karyawan pada PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas peneliti menemukan adanya ketidakpuasan kerja

karyawan sebagai akibat dari beban kerja yang berlebih serta lingkungan kerja yang kurang baik. Permasalahan tersebut didukung dengan adanya hasil pra riset terhadap 20 orang karyawan PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas.

Tabel 1  
Hasil Pra-riset PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas

NO	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
<b>Balas Jasa</b>			
1	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan	13 65%	7 35%
2	Saya mendapatkan bonus atas prestasi kerja yang saya capai	11 55%	9 45%
<b>Penempatan sesuai keahlian</b>			
3	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	13 65%	7 35%
4	saya bekerja dengan optimal pada posisi kerja yang ditentukan perusahaan	12 60%	8 40%
<b>Beban Kerja</b>			
5	saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh perusahaan	8 40%	12 60%
6	saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum target waktu yang ditentukan	6 30%	14 70%
<b>Lingkungan Kerja</b>			
7	Saya tetap fokus bekerja dengan penerangan dan sirkulasi udara di tempat kerja	5 25%	15 75%
8	saya bekerja dengan nyaman karena tempat kerja saya jauh dari kebisingan	9 45%	11 55%
<b>Kepemimpinan</b>			
9	saya diarahkan dengan baik oleh pemimpin Perusahaan	16 80%	4 20%
10	saya senang memiliki pemimpin yang peduli dan tegas dalam memimpin	13 65%	7 35%

Sumber : PT Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas,2023

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang paling banyak membuat karyawan merasa kurang puas, dimana

sebanyak 12 karyawan merasa belum mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh perusahaan dan 14 karyawan merasa belum mampu menyelesaikan target pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan. PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas, sebagian karyawan masih belum mendapatkan kepuasan dalam menyenangi pekerjaannya karena tidak sesuai dengan pencapaian yang diharapkan perusahaan dan keinginannya sendiri disertai ketidakstabilan target produksi dan pengangkutan minyak kelapa sawit mentah pada perusahaan yang membuat perasaan karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya tidak memuaskan karena tidak berjalan dengan lancar.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor terbanyak yang membuat karyawan merasa kurang puas bekerja, dimana sebanyak 15 karyawan merasa tidak fokus bekerja dengan penerangan dan sirkulasi udara di tempat kerja dan sebanyak 11 karyawan merasa kurang nyaman karena tempat kerja dekat dengan kebisingan. Berdasarkan pengamatan, peneliti memperoleh permasalahan lainnya yaitu mengenai lingkungan kerja pada PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas, adanya kendala ketika supir pengirim minyak kelapa sawit beroperasi

yaitu kurangnya pencahayaan di jalan, karena tidak dipasang lampu di sepanjang jalan perkebunan. Karyawan sering merasa terganggu akan suara-suara yang ditimbulkan di tempat pekerjaan karena suara tersebut dapat membuat mereka tidak fokus bekerja. Jika terjadinya cuaca hujan yang turun terus-menerus maka keadaan jalanan akan licin dan berlubang serta dapat terjadi kerusakan pada transportasi yang digunakan, sehingga menyebabkan pengiriman minyak kelapa sawit mentah menjadi terhambat dan pada saat kemarau populasi udara yang berdebu dapat menyebabkan penglihatan supir pengangkut barang terganggu sehingga tidak terlalu fokus dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mudah stres, datang terlambat, tidak semangat untuk bekerja, demikian juga jika adanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat memberikan semangat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dilakukan penelitian tentang "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada PT. Satriindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **KEPUASAN KERJA**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019: 203) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya perusahaan.

Menurut Kaswan (2017: 77) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Lebih lanjut, kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja pegawai.

### **BEBAN KERJA**

Menurut Munandar (2014: 20) 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 Suwatno dan Priansa (2018: 35) menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan dalam suatu tempat kerja tidak hanya prihal beban pekerjaan yang berlebih

namun juga beban tugas atau tanggung jawab yang sama atau setara dan sebaliknya beban tanggung jawab yang rendah atau terlalu ringan.

### **LINGKUNGAN KERJA**

Menurut Edy Sutrisno (2019: 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2020: 17) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

### **METODOLOGI**

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Satriindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas.

Populasi yang ada dalam PT. Satriindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas ini berjumlah 102 orang karyawan yang tersebar diseluruh divisi atau bagian PT. Satriindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas. Jenis populasi dalam penelitian ini bersifat finite karena jumlahnya bisa dihitung dengan kriteria yang jelas dan terukur.

sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu berjumlah 51 responden. Metode yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode Kuesioner sebagai sumber data Primer, kuesioner dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung maupun melalui sarana media komunikasi digital kepada karyawan PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas dan metode Dokumentasi sebagai sumber data Sekunder. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikan 10%.

**HASIL**

Tabel 2  
Hasil Olah Data

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.641	3.192	
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	.258	.121	.256
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	.518	.111	.561

Sumber: SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas, didapat persamaan regresi linear berganda

$$Y = 0,641 + 0,258X_1 + 0,518X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,641, menunjukkan bahwa seandainya beban kerja dan lingkungan kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kepuasan kerja karyawan PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas tetap ada tetapi nilainya reatif kecil.

Nilai koefisien beban kerja sebesar 0,258, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas. Artinya, apabila terjadi peningkatan pada beban kerja maka kepuasan kerja karyawan akan menurun dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada beban kerja maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,518, menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas. Artinya, apabila lingkungan kerja lebih baik maka kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka kepuasan kerja karyawan menurun dengan asumsi variabel beban kerja tetap.

Hasil analisis regresi linear berganda di atas, memperlihatkan bahwa lingkungan

kerja lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dibandingkan dengan beban kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedangkan beban kerja merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas.

**UJI F (Serentak Bersama-Sama)**

Tabel 3  
UJI F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1876.585	2	938.293	29.105	.000 <sup>b</sup>
Residual	1547.454	48	32.239		
Total	3424.039	50			

Sumber: SPSS Versi 25, 2023

Fhitung sebesar 29.105. Sedangkan Ftabel dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,10, dengan tingkat kebebasan (df)  $v_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $v_2 = n-k = 51-3 = 48$  jadi nilai Ftabel = 2,42,

diperoleh nilai Fhitung 29.105 > Ftabel 2,42, dengan tingkat signifikan F 0,000 (signifikan). Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas.

**UJI t (Parsial/Individu)**

Tabel 4  
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.641	3.192		2.009	.050
Beban Kerja (X1)	.258	.121	.256	2.131	.038
Lingkungan Kerja (X2)	.518	.111	.561	4.674	.000

Sumber: SPSS Versi 25, 2023

Nilai t tabel dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k, maka (df) = 0,1 (51-3) = 48 adalah sebesar 1,677 dapat dijelaskan bahwa: dapat dilihat thitung untuk variabel beban kerja adalah sebesar 2.131. Hal ini berarti thitung 2,131 > t tabel 1,677 atau tingkat signifikan thitung 0,038 < 0,1, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas.

Berdasarkan tabel Uji t di atas, dapat pula dilihat thitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4.674. Hal ini berarti thitung 4,674 > ttabel 1,676 atau tingkat signifikan thitung 0,000 < 0,1, maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Satrindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas.

## KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 5  
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.529	5.67791

Sumber: SPSS Versi 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka Adjusted R Square (nilai koefisien determinasi) sebesar 0,529 memberikan makna bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan variabel kepuasan kerja karyawan PT. Satriindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas sebesar 52,9% sedangkan sisanya 47,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Satriindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas.
2. Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Satriindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas.

3. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Satriindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas.

## SARAN

Berdasarkan simpulan yang diperoleh, maka diajukanlah saran-saran sebagai berikut:

1. PT. Satriindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas perlu memperhatikan sikap karyawannya terhadap pekerjaan baik faktor fisik maupun psikologis agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
2. PT. Satriindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas perlu memperhatikan pemberian beban kerja karyawannya agar dapat lebih terampil dan berkompeten dibidangnya, diantaranya dengan mengadakan program pelatihan yang terstruktur dan bertahap agar dapat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat.
3. PT. Satriindo Jaya Agropalma Kab. Musi Rawas perlu memperhatikan lingkungan kerja karena dengan terpenuhinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Fahira, J. N., Adrian, Y., & Sari, N. W. (2022). pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di hotel rangkayo basa kota padang. *Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 3(1).
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *DIMENSI*, 9(3), 574-597.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 2(12), 253-258.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, M. (2017). *Analisi Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Renaldo, Greis, & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danonoe) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671-4680.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranda Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.