

# KREATIF

Jurnal Ilmiah  
Prodi Manajemen Universitas Pamulang

ISSN: 2339-0689 (Print), ISSN 2406-8616 (Online)

Volume 13, No 1 Juni 2025, (Halaman 62-75)

Tersedia online di <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>

## Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aqiqah Express Ciputat Tangerang Selatan

Dodi Prasada<sup>1</sup>, Liawati<sup>2</sup>, Aulia Putri Octaviani<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

E-mail: dosen02454@unpam.ac.id , dosen02579@unpam.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, menilai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta menguji pengaruh gabungan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Aqiqah Express Ciputat, Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), serta uji simultan (uji F). Hasil ditunjukkan dari nilai regresi berganda melalui persamaan regresi  $Y = -2,214 + 0,602X_1 + 0,432X_2$ . Berdasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,182 > 1,997)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian selanjutnya diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,022 > 1,997)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dibuktikan melalui  $F_{hitung} 51,756 > F_{tabel} 3,14$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Keywords :** Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of workload on employee job satisfaction, to examine the influence of the work environment on employee job satisfaction, and to test the combined effect of workload and work environment on employee job satisfaction at PT Aqiqah Express Ciputat, South Tangerang. The research employed a quantitative approach with a sample size of 68 respondents. The data analysis techniques used included multiple linear regression, the coefficient of determination, partial hypothesis testing (t-test), and simultaneous hypothesis testing (F-test). Based on the results of the multiple regression analysis the regression equation obtained is  $Y = -2.214 + 0.602X_1 + 0.432X_2$ . The hypothesis testing results indicate that the workload variable has a positive and significant effect on job satisfaction, as evidenced by a calculated t-value greater than the t-table value  $(3.182 > 1.997)$  and a significance value of  $0.002 < 0.05$ . Therefore,  $H_{01}$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted, confirming that workload significantly influences employee job satisfaction. Furthermore, the work environment variable also shows a positive and significant effect on employee job satisfaction, supported by a calculated t-value greater than the t-table value  $(3.022 > 1.997)$  and a significance value of  $0.004 < 0.05$ . Thus,  $H_{02}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted, indicating that the work environment significantly affects employee job satisfaction. Simultaneously, workload and work environment have a significant effect on job satisfaction, as demonstrated by an F-value of*

51.756, which is greater than the *F*-table value of 3.14, with a significance level of  $0.000 < 0.05$ .

**Keywords:** *Workload, Work Environment, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan mampu beradaptasi agar dapat bertahan dalam persaingan. Karyawan sebagai bagian penting dari organisasi berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan dan kualitas SDM yang terus dituntut untuk mengembangkan diri secara proaktif.

Beban kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres, kelelahan, dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada akhirnya menurunkan motivasi, produktivitas, serta keterlibatan karyawan dalam organisasi. Selain itu, lingkungan kerja turut memberikan pengaruh yang signifikan. Lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memberikan kesempatan pengembangan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif justru memicu ketidakpuasan dan potensi turnover.

Pemahaman terhadap interaksi antara beban kerja dan lingkungan kerja menjadi penting bagi perusahaan dalam merancang strategi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beban kerja tidak hanya terkait dengan jumlah tugas, tetapi juga tekanan waktu, kompleksitas pekerjaan, dan tuntutan multitasking yang dapat memengaruhi kondisi mental dan fisik karyawan. Di sisi lain, dukungan sosial, peluang karir, dan rasa pencapaian turut membentuk kepuasan kerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat menjadi kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja dan memastikan tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Pada tahun 2023, Aqiqah Express menetapkan standar jam kerja sebesar 42 jam per minggu, namun realisasinya mencapai 46 jam per minggu. Kondisi ini tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku. Meskipun terdapat peningkatan kompensasi bagi karyawan sejak tahun 2022, perusahaan masih belum memberikan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, fenomena *double job* yang semakin sering dialami karyawan menunjukkan tingginya beban kerja yang harus ditanggung.

Memasuki tahun 2024, standar jam kerja tetap 42 jam per minggu, tetapi realisasinya meningkat menjadi 48 jam per minggu. Penambahan jam kerja ini sejalan dengan masuknya BPJS Ketenagakerjaan sebagai bagian dari kompensasi perusahaan. Namun, *double job* yang terus meningkat memperlihatkan bahwa beban kerja karyawan masih berat dan cenderung bertambah dari tahun ke tahun.

Faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan nonfisik tempat karyawan menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan, retensi, dan kesejahteraan karyawan, sehingga penting bagi organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung perkembangan profesional.

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh langsung terhadap kenyamanan dan pengalaman kerja karyawan. Aspek seperti desain ruang, pencahayaan, suhu, serta ketersediaan fasilitas berperan penting dalam menentukan tingkat kenyamanan dan produktivitas. Lingkungan fisik yang ergonomis dan terorganisir dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan motivasi, sedangkan kondisi yang tidak mendukung berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan kepuasan kerja.

Selain aspek fisik, lingkungan kerja nonfisik juga menjadi komponen penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan. Faktor psikologis, sosial, dan organisasional seperti budaya kerja, nilai-nilai perusahaan, serta pola interaksi antarkaryawan memiliki pengaruh besar terhadap persepsi dan kenyamanan bekerja. Budaya organisasi yang positif, inklusif, dan memberi ruang bagi kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki serta kepuasan kerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau rasa puas yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kondisi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sejauh mana individu menikmati tugas yang dikerjakan, kualitas lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kondisi dan fasilitas yang tersedia, serta bentuk imbalan yang diterima. Tingkat kepuasan kerja berbeda pada setiap individu dan dapat berubah sesuai dinamika lingkungan kerja. Adapun gambaran terkait tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui data pendukung berupa turnover karyawan Aqiqah Express pada periode 2022–2024.

**Tabel 1**  
**Hasil Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Tahun											
		2022				2023				2024			
		S	%	TS	P	S	%	TS	%	S	%	TS	%
1	Merasa gembira dengan pekerjaan yang dilakukan	37	66,1%	19	33,9%	40	64,5%	22	35,5%	44	64,7%	24	35,3%
2	Adanya kesempatan untuk naik jabatan	35	52,5%	21	37,5%	43	69,4%	19	30,6%	43	63,2%	25	36,8%
3	Atasan memperhatikan bawahannya	35	52,5%	21	37,5%	44	71,0%	18	29,0%	45	66,2%	23	33,8%
4	Rekan kerja dapat diajak untuk bekerja sama	30	53,6%	26	46,4%	35	56,5%	27	43,5%	35	51,5%	33	48,5%
5	Rekan kerja saling memberikan dukungan	32	57,1%	24	42,9%	35	56,5%	27	43,5%	33	48,5%	35	51,5%
6	Perusahaan memberi gaji yang sesuai	34	60,7%	22	39,3%	30	48,4%	32	51,6%	30	44,1%	38	55,9%
7	Penghasilan dapat menambah motivasi kerja	50	89,3%	6	10,7%	57	91,9%	5	8,1%	64	94,1%	4	5,9%
Total		253	451,8%	139	248,2%	284	458,1%	150	241,9%	294	432,4%	182	267,6%
Rata-Rata		36,1	65%	19,9	35%	40,6	65%	21,4	35%	42	62%	26	38%

Sumber: Data PT Aqiqah Express

Dari tabel diatas bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dalam tiga tahun terakhir cukup terbilang baik. Namun pada tahun 2023 terjadi penurunan pada point perusahaan memberi gaji yang sesuai, dimana 51,6% karyawan merasa tidak setuju. Dan di tahun 2024 terjadi penurunan pada point rekan kerja saling memberi dukungan dimana, 51,5% karyawan tidak setuju, dan pada point perusahaan memberi gaji yang sesuai, dimana 55,9% karyawan merasa tidak setuju. Dan ini lah yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti Tingkat kepuasan kerja yang ada di PT Aqiqah Express berdasarkan dari data hasil Pra Survei Aqiqah Express

### **Beban Kerja**

Menurut Poluan dalam Luthfan Fayi Anzika dan Faisal Marzuki (2023:254) “beban kerja yang diberikan untuk pegawai bisa memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerjanya, beban kerja yang tidak cocok dengan seorang pegawai dapat berakibat pada penurunan performa pegawai dan Perusahaan, namun disamping itu bila beban kerja yang diberikan sangat rendah ataupun besar maka akan membuat pekerjaan jadi kurang efektif.

Menurut Luthfan Fayi Anzika dan Faisal Marzuki (2023:254) “berpendapat bahwa beban kerja adalah tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan berdasarkan waktu tertentu.”. Menurut Harras et al (2020:343-344) “beban kerja merupakan tekanan yang menyebabkan seorang pegawai tidak focus dalam bekerja dan merasakan tekanan.”

Menurut Jihan Nur Fahira, dkk. (2022:56) “Beban kerja adalah pekerjaan yang melebihi kapasitas dari seseorang untuk melaksanakannya dan dapat menimbulkan ketegangan karyawan sehingga mendatangkan stres yang tinggi.”. Menurut Munandar dalam Yesia Lien Cahyani (2021:21), “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berbagai pendapat ahli menjelaskan bahwa beban kerja merupakan tugas atau sekumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menurunkan kinerja, memengaruhi fokus, menimbulkan tekanan, dan bahkan menyebabkan stres. Beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah sama-sama dapat berdampak negatif terhadap efektivitas pekerjaan. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Menurut O'Donnell dan Eggemeier (dalam Harsa Arif, 2022), beban kerja dapat diukur melalui tiga kategori utama. Pertama, pengukuran subjektif, yaitu penilaian beban kerja berdasarkan persepsi dan laporan pekerja. Kedua, pengukuran kinerja, yang diperoleh melalui observasi perilaku pekerja, termasuk pengukuran berbasis waktu. Ketiga, pengukuran fisiologis, yang menilai beban kerja melalui respons fisik seperti refleks pupil, gerakan mata, aktivitas otot, dan reaksi tubuh lainnya.

Sementara itu, Koesomowidjojo (2017) menyebutkan tiga dimensi utama beban kerja, yaitu kondisi pekerjaan yang mencakup situasi dan lingkungan kerja, penggunaan waktu kerja yang berkaitan dengan pengelolaan waktu secara efektif dan efisien, serta target yang harus dicapai, yaitu tujuan kerja yang harus dipenuhi karyawan dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Rida Alfida dan Sri Widodo (2022:36) “lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2017:26) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya Dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Menurut Sutrisno dalam Robi Darwins (2022:16) “mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.” Menurut Robi Darwins (2022:15) “lingkungan kerja adalah suasana Dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.” Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Nuraida dalam Sahira (2018:11) “lingkungan kerja fisik meliputi Cahaya/penerangan, warna, music, udara yang meliputi suhu/temperature, kelembaban, sirkulasi atau ventilasi, dan kebersihan.”

Dari beberapa pendapat para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sarana dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi emosi karyawan. Dimana jika lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Menurut Moekijat (dalam Robi Darwins, 2022), lingkungan kerja fisik dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting seperti penerangan, warna, udara, musik, dan suara. Kondisi kerja fisik yang nyaman dapat tercipta melalui ventilasi yang baik, pencahayaan yang memadai, tata ruang yang rapi, kebersihan lingkungan, serta area kerja yang bebas polusi. Faktor-faktor tersebut berperan dalam meningkatkan kenyamanan, kelancaran aktivitas kerja, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kondisi fisik kerja dengan optimal agar memberikan dampak positif bagi karyawan maupun organisasi.

Sedarmayanti (dalam Sahira, 2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja fisik juga dapat memicu stres dan memengaruhi prestasi kerja. Beberapa indikator lingkungan kerja fisik meliputi suhu udara yang harus berada dalam batas kenyamanan individu, tingkat kebisingan yang tidak mengganggu konsentrasi, penerangan yang sesuai kebutuhan pekerja, serta keamanan kerja yang terjaga. Selain itu, hubungan antarkaryawan turut menjadi bagian penting dari lingkungan kerja, karena interaksi dan komunikasi yang baik dapat mendukung suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kinerja.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Fattah (2017:68). “kepuasan kerja merupakan suatu refleksi perasaan senang atau tidaknya seorang pegawai akan pekerjaannya, di mana kepuasan kerja adalah bentuk respon secara emosional mengenai suatu keadaan kerja, apakah hasil yang dicapai mencapai harapan atau bahkan tidak.” Menurut Mangkunegara dalam Robi Darwins (2022:34), “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya 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.”

Menurut Siagian dalam Yesia Lien Cahyani (2021:25), “kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya.

Menurut Affandi dalam Elias Binosa Nopecain dan dalam Tan Evan Tandiyono (2021:25) “Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Sumber daya manusia yang handal memiliki profesionalisme, integritas dan sinergi yang bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja yang maksimal yang membentuk kinerja yang optimal guna mencapai tujuan organisasi dimasa yang akan datang.” Menurut Adveni Aoliso dan Hans Lao (2018:11) “Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.”

Berdasarkan pendapat para ahli peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu fenomena yang sangat penting dalam sebuah Perusahaan yang mana berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan puas dalam pekerjaannya, maka dapat memotivasi dan berpartisipasi kerja yang tinggi sehingga akan memperbaiki kinerja mereka.

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika karyawan merasa terpenuhi secara adil, sesuai harapan, serta didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Menurut teori keseimbangan Adam, kepuasan timbul ketika karyawan menilai bahwa perbandingan antara input yang mereka berikan—seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, usaha, dan waktu kerja—seimbang dengan outcome yang mereka terima berupa gaji, manfaat tambahan, status, kesempatan berkembang, dan penghargaan, terutama ketika dibandingkan dengan rekan kerja

lainnya. Teori perbedaan yang dikemukakan Porter menekankan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan muncul dari selisih antara apa yang diharapkan dengan apa yang benar-benar diterima; karyawan akan merasa puas apabila kenyataan melebihi harapan mereka. Sementara itu, teori dua faktor Herzberg membagi faktor pembentuk kepuasan menjadi faktor pemeliharaan seperti kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, upah, keamanan kerja, dan kondisi kerja yang berfungsi mencegah ketidakpuasan, serta faktor motivasional seperti peluang berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang yang benar-benar meningkatkan kepuasan. Secara praktis, kepuasan kerja dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu kepuasan terhadap gaji yang adil, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri yang memberikan tantangan dan peluang belajar, kepuasan terhadap sikap atasan yang suportif dan komunikatif, kepuasan terhadap rekan kerja yang kompeten dan memberikan dukungan sosial, serta kepuasan terhadap kesempatan promosi yang mencerminkan keadilan, peningkatan pendapatan, dan pertumbuhan karier. Narasi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi antara rasa keadilan, pemenuhan harapan, kualitas lingkungan kerja, dan peluang pengembangan diri dalam organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2018:13) “data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu”.

Adapun pengertian statistik deskriptif menurut Sugiyono (2018:147) “adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.” Dengan pendekatan tersebut diharapkan upaya pemahaman Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Aqiqah Express Ciputat Tangerang Selatan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian dengan data kuantitatif yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

Penelitian dilakukan di PT Aqiqah Express Pusat Jl. Ruko Merpati Residence No. 3, Sawah Baru, Ciputat. Penelitian ini dilaksanakan selama 10 bulan, September 2023 sampai dengan Juli 2024.

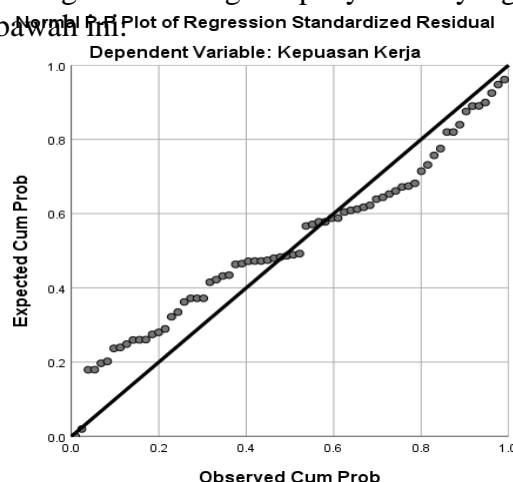
Secara umum populasi dapat diartikan sebagai seluruh anggota kelompok yang sudah ditentukan karakteristiknya dengan jelas, baik itu kelompok orang atau objek. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Aqiqah Express Ciputat Tangerang Selatan yang berjumlah 68 Karyawan sebagai suatu Kumpulan subjek. Melihat dari jumlah populasi tersebut, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:84) ‘teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.’ Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 68 Karyawan di PT Aqiqah Express.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Asumsi Klasik**

Menurut Priyatno (2024:107) menyatakan bahwa “Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi”. Apabila salah satu syarat saja yang tidak terpenuhi, hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat *BLUE* (*Best Liniear Unbiased Estimator*). Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan graflik probability plot dimana residual

variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini.



**Gambar**  
**Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probabily plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		4.53119081
Most Extreme Differences	Absolute		0.146
	Positive		0.110
	Negative		-0.146
Test Statistic			0.146
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.095 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.087
		Upper Bound	0.102

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,095 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov- smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### Uji Multikolinealitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF).

**Tabel**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.337	2.965
Lingkungan Kerja	0.337	2.965

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel beban kerja sebesar 0,337 dan lingkungan kerja sebesar 0,337, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel variabel beban kerja sebesar 2,965 dan lingkungan kerja sebesar 2,965 dimana nilai tersebut kurang dari 10, Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan ntuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual, Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

**Tabel**  
**Hasil Pengujian Heteroskesdastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.129	2.985		.020
	Beban Kerja	-.184	.145	-.266	.209
	Lingkungan Kerja	.053	.110	.101	.630

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel beban kerja diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,209 dan lingkungan kerja diperoleh nilai probability Signifikansi (Sig.) sebesar 0,630 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, schingga model regresi ini layak dipakai scebagai data penelitian.

### Uji Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh dan signifikasi pengaruh tersebut. Metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih.

### Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode analisis yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Hasil perhitungan regresi untuk model tersebut disajikan pada Tabel:



**Tabel**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.214	3.886		-0.570	0.571
	Beban Kerja	0.602	0.189	0.422	3.182	0.002
	Lingkungan Kerja	0.432	0.143	0.401	3.022	0.004
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = -2,214 + 0,602X_1 + 0,432X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta bernilai -2,214 dengan arah negatif, maka variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap inkonstan atau bernilai  $< 0$ . Maka variabel  $Y$  akan menurun -2,214.
2. Koefisien  $X_1$  bernilai 0,602 dengan arah positif, maka kenaikan setiap 1%  $X_1$  akan diikuti oleh kenaikan  $Y$  sebesar 0,602%.
3. Koefisien  $X_2$  bernilai 0,432 dengan arah positif, maka kenaikan setiap 1%  $X_2$  akan diikuti oleh kenaikan  $Y$  sebesar 0,432%.

### Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan adalah untuk mengetahui presentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

**Tabel**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja**  
**Dan Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	0.614	0.602	4.60037
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.614, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 61,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-61,4\%) = 38,6\%$  dipengaruhi faktor lain.

### Uji Hipotesis

Menurut sugiono (2022:63), mengatakan bahwa hipotesis adalah pernyataan singkat yang , merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diduji kebenarannya.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel**  
**Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.214	3.886		-0.570	0.571
	Beban Kerja	0.602	0.189	0.422	3.182	0.002
	Lingkungan Kerja	0.432	0.143	0.401	3.022	0.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

#### 1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3,182 > 1,997). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,560 atau 56% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3,182 > 1,997). Dengan demikian H0 ditolak H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aqiqah Express Ciputat Tangerang Selatan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Irpan Efendi (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Botani Square Bogor, I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati (2015) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Pancar Dewata Denpasar, dan Wachid Hasyim (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Yaskawa Electric Indonesia, masing masing menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 2) Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3,022 > 1,997). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,004 < 0,05. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,554 atau 55,4% sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3,022 > 1,997). Dengan demikian H0 ditolak H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aqiqah Express Ciputat Tangerang Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Feb Amni (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Brema Branata, Faisal Romdonih (2017) dengan judul

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan Depok, M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, dan Sri Yanti (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah pengujian secara bersama-sama seluruh variabel Independennya (Komunikasi kerja Kerja dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

Maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**Tabel**  
**Hasil Uji F (simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2190.656	2	1095.328	51.756	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1375.623	65	21.163		
	Total	3566.279	67			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja						

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $51,756 > 3,14$ ). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,614 atau 61,4% sedangkan sisanya 38,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau ( $51,756 > 3,14$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Aqiqah Express Ciputat Tangerang Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Stefhani Novianty Wijaya dan Sutrina (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT Mayora Indah Tbk div.HRD), Luthfan Fayi Anzika dan Faisal Marzuki (2023) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Paegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara), Jihan Nur Fahira, Youmil Abrian dan Nidia Wulansari (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang.

## KESIMPULAN

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pt aqiqah express ciputat tangerang selatan, yang ditandai dengan hasil uji t-diperoleh nilai t-hitung > t-tabel atau ( $9,167 > 1,997$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pt aqiqah express ciputat tangerang selatan, yang ditandai dengan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung > t-tabel atau ( $9,058 > 1,997$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pt aqiqah express ciputat tangerang selatan, yang ditandai dengan hasil uji f diperoleh nilai F-hitung > F-tabel atau ( $51,756 > 3,14$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research.
- Anzika, F.L & Marzuki,F (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Aoliso,A. & Lao.H (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen(Persero) Kantor Cabang Kupang. BISMANN, Jurnal Bisnis & Manajemen Vol 3 No. 1, Halaman 9-16 Juni 2018.
- Ariansy,N.I & Kurnia,M (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang). Borobudur Management Review, Vol. 2, No. 1 (2022).
- Arif,H (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau (2022).
- Aruan, Q.S & Fakhri,M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. MODUS Vol.27 (2): 141-162,2015.
- Aseptia,Y.U & Maruno,S.H.P. (2017). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. Jurnal JIBEKA Vol.11 No. 1 Agustus 2017
- Cahyani,Y.L. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan
- Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta. Prenada Media Group.
- Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. 2021\.
- Darwis,R. (2019). Pengaruh Lingkungan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Padasa Enam Utama Kaliaanta Satu Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru (2019).
- Efendi,I,M (2020). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Botani Square Bogor. Repository Unpam. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang. Effendi,D. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adira Finance (Cabang Pekanbaru). Fakultas Ekonomis dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. 2021.

- Enriko, F & Arianto, T (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*. Vol. 3 No. 1 Januari 2022
- Fahira,N.J, Abrian,Y. & Wulansari,N (2022). Pengaruh beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan* Vol 3 No.1. Universitas Negeri Padang.
- Fathoni, I.M, Indrayani, & Indrawan,G.M (2021). engaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS* Vol 5 No. 1. Universitas Batam
- Hasibuan (2017) *Jurnal Administrasi Bisnis Pengaruh Motivasi Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai PT. PLN distribusi Jawa Timur Area Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.*
- Hasibuan (2017). *Jurnal Penelitian Terapan (PENATARAN)* Vol.2 No.1 (2017). Hasibuan (2018) *Jurnal Administrasi Bisnis Pengaruh Motivasi Terhadap* Hasibuan,(2017) *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020.
- Hasyim, W (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Vol. 01 Issue 02 – Juli 2020.
- Hayati,A.F (2018). engaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Brema Brata. *Jurnal Semarak*, Vol 1 No 1 (Hal 42-53). Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Irma,A. & Yusuf,M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN - VOL. 12 (2) 2020*, 253-258.
- Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai PT. PLN distribusi Jawa Timur Area Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Balance Scorecard (Model Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Empat Perspektif)*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lumunon, R.R., Sendow, G.M & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work-Life Balance, Kesehatan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama(Danone) Aqua Mardidi. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.4 Juli 2019, Hal. 4671-4680
- Mahendrawan, I.G & Indrawati,D.A (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E- Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2015: 3936-3961.
- Mahfudz, Muhammad. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concuemer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk." *Jurnal Eksekutif* 14(1):51–75.
- Mangkunegara, (2018) *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020.
- Nopecain, B.E & Tandiyono, E.T (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 1 No. 2 (2023).
- Romdonih,F (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan pelatihan Perdagangan Depok. *JENIUS*. Vol 1 No 2. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Sahira. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*.2018.

- Saputra, A.A (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*. Vol.7 No.1 Agustus 2022
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siregar,E & Linda, V.N.(2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik. *Jurnal Manajemen USNI*. Vol. 6 No. 2 Februari 2022
- Siregar,S.M, Ainun,N. & Putra.S.A (2022). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Mala Sari. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1, Januari 2022.
- Sofyan,S. Prasada,D & Akbar,R.I (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *JIKB VOL. XI, No. 2a, Hal 44-45*. Universitas Pamulang.
- Sugiono. (2018). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, (2015). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, (2017) *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020.
- Sutrisno , E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Thanan,R.R, Pio,R.J & Kalangi,J (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 2, 2021
- Widodo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mangga Makmur.
- Wijaya, N.S & Sutrisna, (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT Mayora Indah Tbk. Universitas Buddhi Dharma. *Prosiding Ekonomi dan Bisnis*.
- Zaman,M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Work Engagement dan Incentive Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Perekonomian Rakyat Nusamba Rambipuji. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Fakultas Ekonomis dan Bisnis Islam. Juli 2023.