

Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric

Rizka Dwi Astuti¹, Jajuk Herawati², Epsilandri Sepytarini³

^{1,2,3} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

rizkadwi708@gmail.com, jajuk.herawati@ustjogja.ac.id,

epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of the exposed workload, work stress, and work environment to employee job satisfaction at PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC. The method in this study is used quantitative method. Primary data obtained from questionnaire with 46 respondents with saturated sample techniques. Then the data analyzed using descriptive analysis, multiple linear regression tests, t (partial) tests, F (simultaneous), and coefficient determination (R^2). The results showed that workload had a positive and significant effect on employee job satisfaction, work stress had a positive and significant effect on employee job satisfaction, work environment had a negative and significant effect on employee job satisfaction, and workload, work stress and work environment simultaneously has a positive and significant on employee job satisfaction.

Keywords: Workload, Work Stress, Work Environment and Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini merupakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data primer diperoleh dari kuesioner dengan 46 responden dengan teknik sampel jenuh. Kemudian data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan bagi suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia tersebut mempunyai peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan guna meraih keberhasilan dalam melaksanakan usahanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia berupaya bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha.

Keberhasilan usaha suatu perusahaan itu sendiri didapatkan dari sumber daya manusia yang mempunyai kinerja bagus dan kompeten dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya suatu perusahaan bisa dikatakan berada dalam keadaan

merugi apabila mempunyai sumber daya manusia yang kinerjanya kurang baik dan tidak berkompeten (Sari, 2018).

tbagi karyawan untuk mempertanggungjawabkan adanya beban yang lumayan tinggi dibandingkan dengan keterbatasan kemampuan oleh karyawan. Dengan kondisi beban kerja yang berlebihan, karyawan tetap dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sebagai bentuk tanggungjawabnya terhadap perusahaan, keadaan yang seperti ini menurunkan kinerja karyawan yang berdampak ketidakpuasan karyawan.

Stres kerja merupakan bagian dari suatu pekerjaan. Karena mau bagaimanapun stres kerja tidak bisa dihindari, sehingga diperlukan keterlibatan perusahaan yang harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Tingginya tingkat stres seorang karyawan memungkinkan bahwa karyawan tersebut tidak merasa puas dengan pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja sehingga karyawan tersebut merasa tidak puas dan bahagia ketika bekerja dalam perusahaan tersebut yang bisa membuat karyawan memilih keluar dari perusahaan tempat bekerja. (Ahsan, et al., 2009; Ganapathi & Venkataraman, 2013; Hariandja 2009:303 dalam (Permatasari & Prasetyo, 2018))

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang bisa memberikan pengaruh terhadap pribadi seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang telah dibebankan terhadap karyawan tersebut. Lingkungan kerja kondusif dan nyaman yang diberikan perusahaan akan berpengaruh dalam memberi rasa aman dan perasaan nyaman yang membuat seorang karyawan tersebut bisa bekerja maksimal dengan kondisi yang baik.

Kepuasan kerja seorang karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena karyawan dalam suatu perusahaan inilah yang merupakan aspek paling penting dalam menentukan sukses atau tidaknya kegiatan suatu perusahaan. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga penting bagi seorang karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan ini harus diberikan dengan baik agar terjadi adab kerja, pengabdian, rasa cinta dan ketertiban kerja menjadi lebih tinggi. Dengan diciptakannya kepuasan kerja bagi karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan, sehingga akan memberikan kesuksesan terhadap perusahaan.

Rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC

4. Apakah beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC
2. Mengetahui apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC
3. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC
4. Mengetahui apakah beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC

Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Menurut Jex and Britt (2008) dalam (Kaswan, 2017) bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Perilaku yang dimaksud merupakan suatu pernyataan evaluatif menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan tentang sesuatu objek ataupun kejadian terhadap suatu pekerjaan. Perilaku yang mencerminkan bagaimana seorang karyawan merasakan sesuatu yang sebenar-benarnya dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja ini menunjukkan bagaimana kesesuaian antara harapan dari seorang karyawan terhadap sesuatu dengan apa yang sebenarnya diterimanya, sehingga tingkat kepuasan kerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya berbeda-beda. Kepuasan kerja berdasarkan pendapat Luthans (2006) dalam (Wijaya, 2018) merupakan suatu hasil pikiran seorang karyawan mengenai bagaimana pekerjaannya akan memberi hal yang dirasa penting bagi dirinya.

Dalam penelitian ini menggunakan lima indikator, yaitu Gaji, Promosi, Supervisi, Pekerjaan, Rekan kerja.

Beban Kerja

Beban kerja menurut (Ananda, n.d.) adalah sesuatu kondisi pekerjaan yang penyelesaiannya wajib bagi seorang karyawan untuk mempertanggungjawabkan penyelesaian dengan beban pekerjaan yang cukup tinggi dibandingkan dengan keahlian terbatas yang dimiliki seorang karyawan. Menurut pendapat Menpan (1997) dalam (Vanchapo, 2020), disebutkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas pekerjaan yang penyelesaiannya wajib dipertanggungjawabkan oleh perusahaan ataupun bagi pemegang jabatan dalam waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap karyawan memiliki kemampuan dan tingkat beban pekerjaan yang berbeda dalam pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat beban kemungkinan menggunakan tenaga yang berlebih sehingga menimbulkan stres berlebihan (*overstress*), atau kebalikannya tingkat beban yang

sangat rendah dapat menimbulkan kebosanan dan rasa jenuh saat bekerja (*understress*).

Dalam penelitian ini menggunakan enam indikator, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, tuntutan tugas, kemampuan, performansi pembagian tugas.

Stres Kerja

Stress kerja merupakan salah satu risiko dari pekerjaan yang harus diterima oleh karyawan di tempat kerjanya salah satunya adalah risiko mengenai kesehatan baik itu kesehatan fisik atau psikis. Menurut pendapat Dokter Hans Selye dalam (Kaswan, 2017) menunjukkan jika stres kerja terdapat 2 tipe yaitu *distress* dan *eustress*. *Distress* ini dapat terjadi karena kondisi kita dalam membenci pekerjaan, mengeluhkan berbagai macam tekanan kehidupan serta merasa kalau kita hanyalah korban yang tidak berdaya. Sedangkan *Eustress* ini adanya dari dorongan atau tekanan positif yang terjadi disebabkan adanya jarak antara keadaan kita saat ini dengan tujuan yang diharapkan untuk dicapai, target, proyek ataupun penyebab lainnya yang berarti yang dapat menggerakkan semangat dan gairah serta mengasah bakat dan kompetensi yang berasal dari dalam diri kita tanpa adanya tekanan dari luar.

Dalam penelitian ini menggunakan empat indikator, yaitu konflik peran, ambiguitas peran, beban tugas berlebih, kualitas atasan.

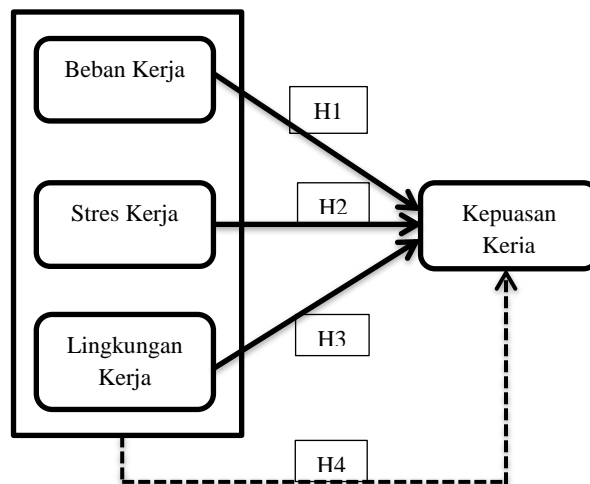
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam penerapannya karena pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa puas dan nyaman dalam bekerja sehingga akan memberikan pengaruh peningkatan kerja oleh karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang membosankan akan mempengaruhi penurunan kerja karyawan karena adanya rasa tidak nyaman untuk bekerja. Menurut pendapat Lawler dan Leadpord dalam (Moh. Saiful Bahri, 2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di sekitar karyawan yang bisa memberi pengaruh terhadap pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang sudah dibebankan terhadap karyawan tersebut sebelumnya.

Dalam penelitian ini menggunakan delapan indikator, yaitu cahaya atau penerangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, aroma atau bau di sekitar lingkungan kerja, keamanan, pelayanan, kondisi kerja, hubungan kerja.

Kerangka Penelitian

Untuk menampilkan arah dalam penyusunan sesuatu penelitian, untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas, sehingga dalam penelitian ini penulis membuat kerangka pemikiran. Dalam penelitian ini kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
- H2 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
- H4 : Beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. (Alfian et al., 2017)
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. (Gofur, 2018)
3. The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance In

Parador Hotels and Resort. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Parador Hotel dan Resort. (Pawirosumarto et al., 2017)

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Grand Duta Syariah Palembang. (Sari, 2018)

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dikarenakan data penelitian adalah berupa angka-angka yang akan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor di PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC dengan 46 karyawan. Alasan menggunakan *non probability sampling* jenuh karena berdasarkan jumlah populasi tersebut tidak mencapai 100 orang. Sehingga dalam penelitian ini dikarenakan besarnya jumlah populasi adalah 46 karyawan, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan kantor PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC yang diambil sebagai sampel penelitian.

Pada penelitian ini data yang digunakan merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden yaitu karyawan kantor dari PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC dengan melakukan penelitian menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan kantor untuk memperoleh jawaban langsung dari responden yang dapat dipercaya kebenarannya dan memberikan informasi yang tepat bagi peneliti.

Tempat dan Waktu Pengambilan Data

Tempat untuk pengambilan data secara langsung di PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC berlokasi di Fakultas Teknik UGM, Jl. Grafika No. 2, Kampus UGM, Sinduadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta. Waktu pengambilan data dilakukan pada 17 Januari 2022 sampai selesai 24 Januari 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tingkat validitas yang dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas dapatkan nilai r tabel sebesar 0,2907. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel maka butir pernyataan dikatakan valid.

Tabel 1.1 Uji Validitas Beban Kerja

Beban Kerja			
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,349	0,2907	Valid
X1.2	0,337	0,2907	Valid
X1.3	0,302	0,2907	Valid
X1.4	0,678	0,2907	Valid
X1.5	0,396	0,2907	Valid
X1.6	0,702	0,2907	Valid
X1.7	0,335	0,2907	Valid
X1.8	0,412	0,2907	Valid
X1.9	0,642	0,2907	Valid
X1.10	0,676	0,2907	Valid
X1.11	0,748	0,2907	Valid
X1.12	0,726	0,2907	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel 1.2 Uji Validitas Stres Kerja

Stres Kerja			
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,607	0,2907	Valid
X2.2	0,653	0,2907	Valid
X2.3	0,757	0,2907	Valid
X2.4	0,643	0,2907	Valid
X2.5	0,710	0,2907	Valid
X2.6	0,613	0,2907	Valid
X2.7	0,713	0,2907	Valid
X2.8	0,336	0,2907	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel 1.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja			
Item	Rhitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,618	0,2907	Valid
X3.2	0,529	0,2907	Valid
X3.3	0,662	0,2907	Valid
X3.4	0,609	0,2907	Valid
X3.5	0,697	0,2907	Valid
X3.6	0,687	0,2907	Valid
X3.7	0,678	0,2907	Valid

X3.8	0,741	0,2907	Valid
X3.9	0,747	0,2907	Valid
X3.10	0,677	0,2907	Valid
X3.11	0,354	0,2907	Valid
X3.12	0,320	0,2907	Valid
X3.13	0,455	0,2907	Valid
X3.14	0,341	0,2907	Valid
X3.15	0,745	0,2907	Valid
X3.16	0,791	0,2907	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel 1.4 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja			
Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,740	0,2907	Valid
Y.2	0,675	0,2907	Valid
Y.3	0,752	0,2907	Valid
Y.4	0,759	0,2907	Valid
Y.5	0,827	0,2907	Valid
Y.6	0,774	0,2907	Valid
Y.7	0,779	0,2907	Valid
7.8	0,741	0,2907	Valid
Y.9	0,565	0,2907	Valid
Y.10	0,558	0,2907	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1.1 - 1.4 menunjukkan bahwa besarnya nilai r hitung > nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan dinyatakan valid.

Dalam uji reliabilitas, besarnya nilai *Cronbach's Alpha* > nilai kritis yaitu 0,60 untuk dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja	0,778	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,783	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,867	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,898	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 3.1 Responden berdasarkan Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	36	78.3	78.3	78.3
Perempuan	10	21.7	21.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel 3.2 Responden berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29	26	56.5	56.5	56.5
30-39	9	19.6	19.6	76.1
40-49	6	13.0	13.0	89.1
>50	5	10.9	10.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel 3.3 Responden berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	15	32.6	32.6	32.6
D3	2	4.3	4.3	37.0
S1	28	60.9	60.9	97.8
S2	1	2.2	2.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2022

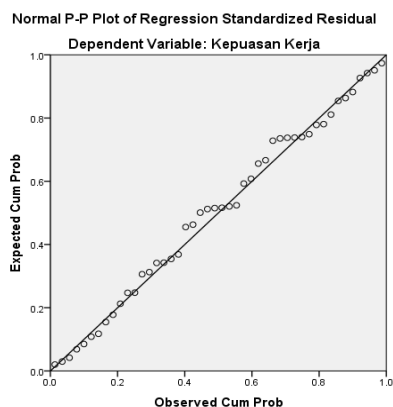
Tabel 3.4 Responden berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5	32	69.6	69.6	69.6
6-10	8	17.4	17.4	87.0
11-15	2	4.3	4.3	91.3
>16	4	8.7	8.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2022

Uji Normalitas

a. P-Plot



Gambar 1 Uji P-Plot

Berdasarkan gambar di atas yang menunjukkan tampilan normal P-Plot yang berarti grafik normal P-Plot terdistribusi normal. Hal ini dapat diketahui dari penyebaran titik-titik yang menyebar mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut adalah normal.

b. Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas menggunakan uji statistic *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal apabila nilai sig. lebih besar dari alpha 0,05.

Tabel 4 Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.12487071
Most Extreme	Absolute	.083
Differences	Positive	.043
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi

adalah $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	21.363	8.141		2.624	.012		
Beban Kerja	.363	.110	.357	3.319	.002	.646	1.549
Stres Kerja	-.596	.141	-.438	-4.222	.000	.694	1.440
Lingkungan Kerja	.192	.098	.210	1.945	.059	.640	1.564

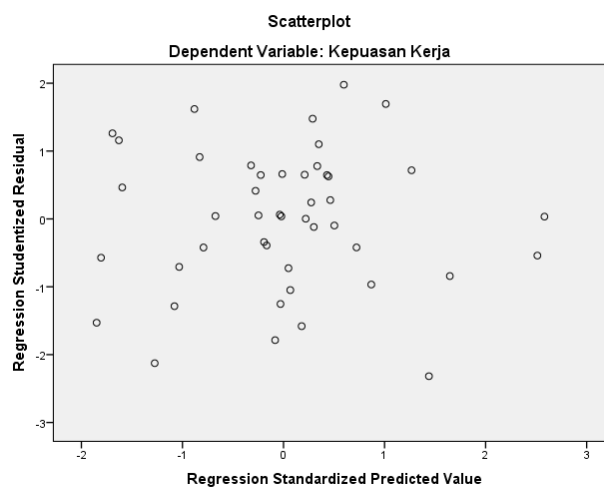
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat diketahui dengan nilai VIF dan nilai Tolerance. Nilai tolerance dari variabel beban kerja $0,646 > 0,1$ dan nilai VIF $1,549 < 10$, variabel stres kerja tolerance $0,694 > 0,1$ dan nilai VIF $1,440 < 10$, variabel lingkungan kerja tolerance $0,640 > 0,1$ dan nilai VIF $1,564 < 10$. Sehingga dari hasil uji multikolinearitas di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

a. Scatterplot



Gambar 2 Scatterplot

Berdasarkan hasil gambar 2 di atas, disimpulkan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas yang diketahui dari penyebaran titik-titik yang menyebar di atas, di bawah serta di sekitar angka nol (0), dan juga menyebar tanpa membentuk suatu pola tertentu. Sehingga seluruh variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

b. Uji Glejser

**Tabel 6 Uji Glejser
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.377	4.707		.505	.616
Beban Kerja	.039	.063	.117	.620	.539
Stres Kerja	.054	.082	.121	.665	.510
Lingkungan Kerja	-.044	.057	-.146	-.769	.446

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer diolah pada 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa uji glejser dengan nilai signifikansi seluruh variabel independen > 0,05, sehingga pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.363	8.141		2.624	.012
Beban Kerja (X1)	.363	.110	.357	3.319	.002

Stres Kerja (X2)	-.596	.141	-.438	4.222	.000
Lingkungan Kerja (X3)	.192	.098	.210	1.945	.059

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data Primer diolah pada 2022

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$KK = 21,363 + 0,357BK + (-0,438)SK + 0,210LK + e$$

Keterangan :

KK = Kepuasan Kerja

BK = Beban Kerja

SK = Stres Kerja

LK = Lingkungan Kerja

e = residual

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel beban kerja (X1) sebesar 0.357 adalah positif. Artinya beban kerja berpengaruh, semakin banyak beban kerja yang diberikan maka kepuasan kerja oleh karyawan juga semakin meningkat, dan juga sebaliknya jika beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan hanya sedikit maka kepuasan kerja mereka juga menurun.
- Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel stres kerja (X2) sebesar -0.438 adalah negatif. Artinya tingginya tingkat stres kerja berpengaruh sehingga kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan menurun, sebaliknya jika tingkat stres kerja karyawan rendah maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja seorang karyawan.
- Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,210 adalah positif. Artinya lingkungan kerja yang sangat mendukung kinerja dan produktivitas karyawan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja, sebaliknya jika lingkungan kerja kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan bagi seorang karyawan kerja maka kepuasan kerja karyawan juga menurun.

b. Uji t (parsial)

Uji parsial digunakan untuk melihat apakah variabel independen (beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja) masing-masing berpengaruh yang terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Dikatakan berpengaruh apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai sig < 0,05.

Tabel 8 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.363	8.141		2.624	.012
Beban Kerja (X1)	.363	.110	.357	3.319	.002
Stres Kerja (X2)	-.596	.141	-.438	-4.222	.000
Lingkungan Kerja (X3)	.192	.098	.210	1.945	.059

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Data primer diolah pada 2022

Berdasarkan hasil tabel 4.18 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,319, sedangkan nilai t tabel dengan uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan df = 44 (46-2) sebesar 2,015. Sehingga t hitung > t tabel yaitu 3,319 > 2,015 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.
 - b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung -4,222, sedangkan nilai t tabel dengan uji satu sisi pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan df = 44 (46-2) sebesar 1,680. Sehingga nilai t hitung > t tabel yaitu 4,222 > 1,680 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.
 - c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung 1,945, sedangkan nilai t tabel dengan uji dua sisi pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan df = 44 (46-2) sebesar 2,015. Sehingga nilai t hitung < t tabel yaitu 1,945 < 2,015 dengan nilai signifikansi 0,059 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Ho diterima dan Ha ditolak.
- c. Uji F (simultan)**
Uji F dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

**Tabel 9 Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	959.561	3	319.854	30.572	.000 ^b
Residual	439.417	42	10.462		
Total	1398.978	45			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Data primer diolah pada 2022

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, hasil uji hipotesis uji F diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 30,572 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya variabel bebas (beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja) akan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji ini dapat dilihat dari nilai *Adjusted R square*.

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.663	3.235

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

Sumber : Data primer diolah pada 2022

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diketahui variabel independen beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja secara bersamaan dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi yaitu 0,663 yang menunjukkan variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebesar 66,3% sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian inj.

Pembahasan

1. Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t pada tabel 4.18 yang menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,319, sedangkan nilai t tabel dengan uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan $df = 44 (46-2)$ sebesar 2,015. Sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $3,319 > 2,015$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Besarnya beban kerja maka meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung $-4,222$, sedangkan nilai t tabel dengan uji satu sisi pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan $df = 44$ ($46-2$) sebesar $1,680$. Sehingga nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4,222 > 1,680$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai t hitung yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG-KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t pada tabel 4.18 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $1,945$, sedangkan nilai t tabel dengan uji dua sisi pada tingkat signifikansi 5% (0,05) dan $df = 44$ ($46-2$) sebesar $2,015$. Sehingga nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $1,945 < 2,015$ dengan nilai signifikansi $0,059 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F pada tabel 4.19 yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $30,572$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji hipotesis Uji t diperoleh bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC.
2. Hasil uji hipotesis Uji t diperoleh bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC
3. Hasil uji hipotesis Uji t diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC.
4. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan

Gedung SGLC & ERIC.

Saran

Dari kesimpulan di atas disarankan kepada PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC, perlu memberikan waktu yang cukup disesuaikan dengan besarnya beban kerja sehingga karyawan tidak merasakan tekanan yang terlalu besar dalam pekerjaannya yang mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu bisa juga disesuaikan antara tingkat kesulitan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Dalam hal stres kerja, perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan dari sumber stres kerja dalam penelitian ini adalah mengenai konflik peran karyawan, ambiguitas peran bagi karyawan, beban tugas berlebih bagi karyawan, kualitas atasan. Berkaitan dengan beban tugas, perusahaan perlu mengukur beban kerja yang cukup dan standar bagi setiap karyawan. Pemberian beban kerja yang baik tidak hanya menambah stres kerja, tetapi kepuasan kerja karyawan juga menurun. Mungkin perlu bagi perusahaan menganalisis apakah jumlah karyawan saat ini sudah cukup untuk melaksanakan beban pekerjaan dalam perusahaan. tugas yang cukup dan tidak berlebihan.

Dalam hal lingkungan kerja, dikarenakan lokasi kantor yang mengikuti proyek yang dilaksanakan, suara bising merupakan hal yang wajar. Tetapi perusahaan dapat memberikan kenyamanan misalnya dengan memasang ruang kedap suara bagi karyawan kantor sehingga karyawan tidak merasa terganggu dengan kebisingan dari proyek di lapangan. Penting bagi perusahaan untuk selalu meningkatkan kondisi lingkungan kerja untuk menjaga kenyamanan dan keamanan pegawai yang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2017). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH FERRI. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi Vol. 8, No. 2, Juni 2017: 84-96*, 8(2), 84-96.

Ananda, K. R. (n.d.). *Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. surya teknik anugerah samarinda*. 47-50.

Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*.

Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta.

Moh. Saiful Bahri. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (C. J. Publishing (ed.)).

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment , leadership style , and organizational culture towards job

satisfaction and Its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts. *International Journal of Law and Management*, October. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PIKIRAN RAKYAT BANDUNG. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (ALMANA) VOL. 2 NO. 1/ APRIL 2018 PENGARUH*, 2(1), 88-95.

Sari, K. R. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL GRAND DUTA SYARIAH DI KOTAPALEMBANG*.

Vanchapo, A. R. (2020). *BEBAN KERJA DAN STRES KERJA* (Antonius Rino Vanchapo (ed.)). Penerbit Qiara Media.

Wijaya, A. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEKERJA DI HOTEL MAXONE DI KOTA MALANG. *PARSIMONIA VOL. 4 NO. 3 JANUARI 2018 : 278-288*, 4(3), 278-288.