

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Spinmill Indah Industry

Alvin Wijaya¹⁾
vinwijaya23@gmail.com

Andy²⁾
andy.andy@ubd.ac.id

¹²Universitas Buddhi Dharma

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menyelidiki dampak dari variabel-variabel yang terkait dengan beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja baik secara individu maupun dalam kombinasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry. Dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif sebanyak 108 karyawan dipilih sebagai responden dalam penelitian ini. Mereka diberikan kuesioner melalui Google Form dan data yang terkumpul diolah menggunakan perangkat lunak analisis data SPSS Versi 25. Oleh karena itu, peneliti menerapkan analisis regresi linear berganda, uji t (parsial) dan uji f (simultan) untuk mengevaluasi hipotesis yang dihasilkan. Hasil analisis data, menunjukkan nilai R square model 3 menunjukkan angka *R Square* senilai 0,889, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan senilai 88,9% sedangkan $(100\% - 88,9\% = 11,1\%)$ disebabkan oleh faktor-faktor lain. Untuk nilai t bisa diketahui bahwa thitung beban kerja (X1) yaitu 11,394, untuk nilai thitung motivasi (X2) yaitu 5,432, dan untuk thitung lingkungan kerja (X3) yaitu 3,089. Dengan nilai thitung sebesar 1,659 dan signifikan berada dibawah 0.05 maka dapat disebut kalau H_0 ditolak dan H_a sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk nilai fhitung pada nilai model 3 sebesar 278.429 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan dikatakan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $278.429 > 2.69$ dan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disebut kalau H_0 ditolak dan H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

PT Spinmill Indah Industry, yang dipimpin oleh Bapak Ivan Pesik, merupakan perusahaan yang bergerak di industri pertekstilan dan permintalan benang. Lokasinya berada di Jalan Aria Jaya Santika, No 55, Pasir Nangka, Kecamatan Tigaraksa, Kabupaten Tangerang, Banten 15720. Lingkungan kerja di PT Spinmill Indah Industry telah dianggap cukup memadai, meskipun masih ada potensi untuk ditingkatkan lebih baik lagi. Lingkungan kantor dikatakan cukup baik dengan pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, dan sirkulasi udara yang cukup baik. Namun, lingkungan di area produksi dan gudang, di mana karyawan bekerja, kurang mendapat perhatian. Masalahnya antara lain adalah kurangnya pencahayaan, suhu udara yang panas, dan tingkat kebisingan yang cukup tinggi. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja tersebut, karena lingkungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hasil kerja yang optimal. Selain itu, perubahan sistem kerja dari satu shift menjadi tiga shift oleh perusahaan juga dapat menjadi faktor yang memengaruhi beban kerja karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan performa perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Sito Dwi Irvianrti (Kevin & Wibowo, FX Pudjo 2022, 8) mengatakan bahwa:

“Beban kerja adalah merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi, yang ditentukan oleh faktor-faktor seperti target jam kerja dan volume pekerjaan yang dihasilkan”

Menurut (Kusnawan & Marbun, 2022) (Kusnawan & Marbun, 2022) mengatakan bahwa:

“Beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang pekerja dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan jumlah tugas yang diberikan, maka beban kerja tersebut tidak menjadi suatu hal yang memberatkan.”

Menurut Kasmir dalam (Budiasa 1 komang, 2021) pada buku yang berjudul *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* mengatakan bahwa:

“Beban kerja dapat disebut sebagai perbandingan antara waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan atau dijadwalkan.”

Motivasi

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa:

“Motivasi merujuk pada dorongan atau aktivitas yang dimiliki oleh karyawan yang memacu mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif dalam mencapai tujuan. Secara etimologis, motivasi berasal dari kata "motif", yang mengindikasikan dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk bertindak.”

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam (Enny Mahmudah, 2019) pada buku yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah stimulan untuk terlibat dalam aktivitas tertentu yang disebut motivasi, dan karena itu, sering kali dipandang sebagai pendorong perilaku individu. Setiap tindakan manusia biasanya didorong oleh faktor tertentu di belakangnya.”

Menurut (Kusnawan & Marbun, 2022) mengatakan bahwa:

“Motivasi adalah dorongan yang bisa berasal dari luar diri seseorang atau dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran dan semangat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan..”

Lingkungan Kerja

Menurut (Chaniari & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menjalankan tugas-tugasnya. Suasana kerja yang tenang akan meningkatkan kenyamanan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan produktivitas yang optimal.”

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam (Enny Mahmudah, 2019) pada buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, mengatakan bahwa: “Lingkungan kerja meliputi semua elemen yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, termasuk unsur-unsur fisik dan non-fisik, yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan..”

Kepuasan Kerja Karyawan

Pengertian kepuasan kerja menurut (Wibowo & Iswanto, 2021) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah evaluasi personal atau persepsi yang dimiliki oleh individu atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah dirasakan sebagai memuaskan atau tidak”

Pengertian kepuasan kerja menurut (Kusnawan & Marbun, 2022) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja melibatkan perasaan positif dan evaluasi subjektif yang dilakukan oleh individu terhadap pekerjaannya, terutama dalam hal apakah pekerjaan tersebut memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat dianggap sebagai kondisi psikologis yang menyenangkan yang dialami oleh karyawan di lingkungan kerja karena kebutuhan mereka terpenuhi sepenuhnya”

Menurut Sedarmayati dalam (Silaen Novia Ruth et al., 2021) pada buku yang berjudul kinerja karyawan, mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, kerjasama antar sesama karyawan, penghargaan yang diperoleh di tempat kerja, serta faktor fisik, psikologis, dan lingkungan kerja..”

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan numerik dalam pengumpulan dan analisis data secara kuantitatif. Metode penelitian didasarkan pada pemilihan sampel dan populasi tertentu. Data dikumpulkan melalui survei dan diuji untuk menguji hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", data kuantitatif adalah data yang dapat diukur langsung dengan hasil yang dinyatakan secara numerik. Metode penelitian juga memiliki komponen-komponen lain seperti:

1. Menurut Sugiyono (Fan Fen & Kusnawan Agus, 2022) mengatakan bahwa:

“Populasi merupakan domain umum yang terdiri dari obyek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh manajer dan karyawan yang bekerja di PT Spinmill Indah Industry, yang berjumlah 108 orang.”

Menurut Sugiyono (Fan Fen & Kusnawan Agus, 2022) mengatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Secara umum, penelitian kuantitatif menggunakan sampel sebanyak 30 hingga 100 orang. Ukuran sampel adalah metode untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel sebanyak 108 karyawan di PT. Spinmill Indah Industry. Penggunaan sampel dilakukan dengan metode Random Sample, yang memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, dan diharapkan hasil sampel ini bersifat obyektif.”

2. Pengumpulan data

Menurut Sugiyono dalam (Argrelia & Sutrisna,2023) mengatakan bahwa, Teknik pengumpulan data memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian. Penggunaan teknik pengumpulan data membantu dalam menjalankan penelitian. Di PT. Spinmill Indah Industry, pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 108 responden.

3. Teknik Analisis data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 25.

HASIL

1. Tabel Ringkasan Model Pengujian R² (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.916 ^a	.839	.837	2.824	.839	550.568	1	106	.000	
2	.938 ^b	.879	.877	2.455	.041	35.239	1	105	.000	
3	.943 ^c	.889	.886	2.361	.010	9.539	1	104	.003	2.671

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

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

c. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja

d. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Pada hasil tersebut, terlihat bahwa pada model R square 3 variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai dampak sebesar 88,9% terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara 11,1% sisanya merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi. Rasio R square berada rentan 0-1, yang berarti jika nilai variabel independen semakin tinggi, maka dampaknya juga akan semakin besar. Namun, hal tersebut juga berlaku sebaliknya.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.195	1.369		5.256	.000		
	Beban Kerja	1.092	.047	.916	23.464	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	4.637	1.266		3.663	.000		
	Beban Kerja	.799	.064	.670	12.532	.000	.402	2.485
	Motivasi	.388	.065	.318	5.936	.000	.402	2.485
3	(Constant)	3.248	1.298		2.503	.014		

Beban Kerja	.736	.065	.618	11.394	.000	.362	2.759
Motivasi	.348	.064	.285	5.432	.000	.386	2.588
Lingkungan Kerja	.140	.045	.129	3.089	.003	.611	1.637

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

- Dari kolom t terlihat bahwa t_{hitung} beban kerja (X_1) yaitu 11,394. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (a) $n-k = 108-4 = 104$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,659. Dan memiliki arti t_{hitung} beban kerja lebih besar t_{tabel} atau $11,394 > 1,659$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Dari kolom t terlihat bahwa t_{hitung} motivasi (X_2) yaitu 5,432. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (a) $n-k = 108-4 = 104$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,659. Dan memiliki arti t_{hitung} motivasi lebih besar t_{tabel} atau $5,432 > 1,659$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Dari kolom t terlihat bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (X_3) yaitu 3,089. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (a) $n-k = 108-4 = 104$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,659. Dan memiliki arti t_{hitung} lingkungan kerja lebih besar t_{tabel} atau $3,089 > 1,659$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas yang pada tingkat signifikan untuk variabel beban kerja 0,000, motivasi 0,000 dan untuk lingkungan kerja bernilai 0,003. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima karena probabilitas berada dibawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

- Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4390.383	1	4390.383	550.568	.000 ^b
	Residual	845.274	106	7.974		
	Total	5235.657	107			
2	Regression	4602.780	2	2301.390	381.821	.000 ^c
	Residual	632.877	105	6.027		
	Total	5235.657	107			
3	Regression	4655.953	3	1551.984	278.429	.000 ^d
	Residual	579.704	104	5.574		
	Total	5235.657	107			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja

c. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi

d. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja

Dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} untuk model 3 sebesar 278,429 dengan tingkat signifikan 0,000 angka tersebut menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $278,429 > 2,69$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan keseimbangan antara ketiganya sudah sesuai.

KESIMPULAN

Analisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry, menunjukkan bahwa nilai perhitungan t_{hitung} beban kerja lebih besar t_{tabel} yaitu $1,394 > 1,659$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu juga dengan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dimana nilai perhitungan t_{hitung} motivasi lebih besar t_{tabel} atau $5,432 > 1,659$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian pula untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry, dengan ditunjukkan nilai t_{hitung} lingkungan kerja lebih besar t_{tabel} atau $3,089 > 1,659$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu pengaruh bersama-sama dari beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Spinmill Indah Industry, juga menunjukkan nilai perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $278,429 > 2,69$. Dengan tingkat signifikansinya dengan angka $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

REFERENSI

- Amin, J. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Indomie di Kecamatan Tarumajaya. *Stie*, 1(3), 41–52.
- Argrelia, S. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk). *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Budiasa IK. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama*, Pena Persada, Indonesia.; 2021.
- Chaniari, L. A., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Benefit, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Hings Subur Makmur. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Dwi Suseno, B., & Dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Eureka Media Aksara*.
- Efendi, I., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pada PT. Baru Baru Sepatu. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).
- Gregorius Widiyanto, K. Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 3.
- Kevin, & Wibowo, F. X. P. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Pt Eterna Pratama Mandiri) The Influence Of Recruitment, Job Placement And Workload On Employee Productivity (Case Study Of Pt Eterna Pratama Mand. *Emabi: Ekonomi Dan*

Manajemen Bisnis -, 1(3).

- Kusnawan, A., & Marbun, M. O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orienta Jaya Abadi. *Skripsi*, 2(2).
- Marniati, Prof. Adjunct D. Manajemen Sumber Daya Manusia. Published online 2020:2.
- Nasution, S. S. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan Pt. Tanjung Timberindo Industri*. 1–80.
- Novianti S, Pudjo WF. Pengaruh Motivasi, Kompensai dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Kumnam Plant Indonesia). *J Ekon dan Bisnis* . 2023;3(1):1-7.
- Rachel APR, Kusnawan A. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. *EMaBi Ekon Dan Manaj Bisnis*. 2022;1(1):120-130.
- Wibowo, P., & Iswanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya. *Prosiding : Ekonomi Bisnis*, 1(1), 35–41.
- Wijaya, S. N., & Sutrisna. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawandi PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, X.