



PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. AQIQAH EXPRESS CIPUTAT, TANGERANG SELATAN

Dodi Prasada^{1*}, Liawati²

^{1,2} Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Email: dosen02454@unpam.ac.id¹, dosen02579@unpam.ac.id²

Abstract

This study was conducted to analyze the extent of the influence of workload on employee job satisfaction, assess the influence of the work environment on employee job satisfaction, and examine the combined effect of workload and work environment on employee job satisfaction at PT Aqiqah Expres Ciputat, South Tangerang. The study used a quantitative approach with a sample of 68 respondents. Data analysis techniques applied included simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination, partial t-test, and simultaneous t-test (F-test). The results of the analysis indicate that workload has a positive and significant influence on job satisfaction. This finding is evidenced by the calculated t-value of 9.167, which is greater than the t-table of 1.997, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The work environment also proved to have a positive and significant influence on job satisfaction, indicated by the calculated t-value of $9.058 > t\text{-table of } 1.997$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Workload and Work Environment have a positive and significant influence on Job Satisfaction, as evidenced by the calculated F-value of 51.756, which is greater than the F-table value of 3.14, with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Workload, Work Environment, Job Satisfaction

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 Expres Ciputat, Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), serta uji simultan (uji F). Hasil analisis menunjukkan bahwa, beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini ditunjukkan dari nilai thitung 9,167 yang lebih besar dari ttabel 1,997, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, ditandai dengan t-hitung 9,058 > ttabel 1,997 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dibuktikan melalui F-hitung 51,756 yang lebih besar dari F-tabel 3,14 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing dan mampu menghadapi semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan perusahaan kedepannya. Beban kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu penyebab utama menurunnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan cenderung merasakan stres, kelelahan, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Seiring waktu, beban kerja yang berkelanjutan dapat menyebabkan penurunan motivasi, produktivitas, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Penting untuk memahami bahwa beban kerja tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga melibatkan faktor-faktor lain seperti deadline yang

ketat, tuntutan multitasking, dan tekanan waktu. Faktor-faktor ini dapat menciptakan atmosfer kerja yang menekan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakseimbangan kehidupan kerja. Kondisi ini dapat mengarah pada penurunan kepuasan kerja karena karyawan mungkin merasa tidak dihargai, kelelahan fisik dan mental, serta kurangnya waktu untuk aktivitas di luar pekerjaan. Selanjutnya factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga mencakup dimensi psikologis, sosial, dan organisasional, memegang peranan kunci dalam membentuk pengalaman karyawan di tempat kerja. Ini melibatkan elemen- elemen yang bersifat psikologis, sosial, dan organisasional yang memengaruhi kondisi kerja dan interaksi di antara individu di dalam organisasi.

Aspek komunikasi memainkan peran vital dalam membentuk lingkungan kerja non-fisik. Komunikasi yang efektif, terbuka, dan jelas membantu menciptakan pemahaman yang baik antara berbagai tingkatan dalam organisasi. Karyawan yang merasa diinformasikan dengan baik cenderung merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pengembangan karir dan peluang pertumbuhan juga memainkan peran penting dalam lingkungan kerja non-fisik. Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan dan mencapai tujuan karir mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Aqiqah Express Ciputat Tangerang Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

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.”

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2017, p.38) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Sedangkan Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108), “Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja

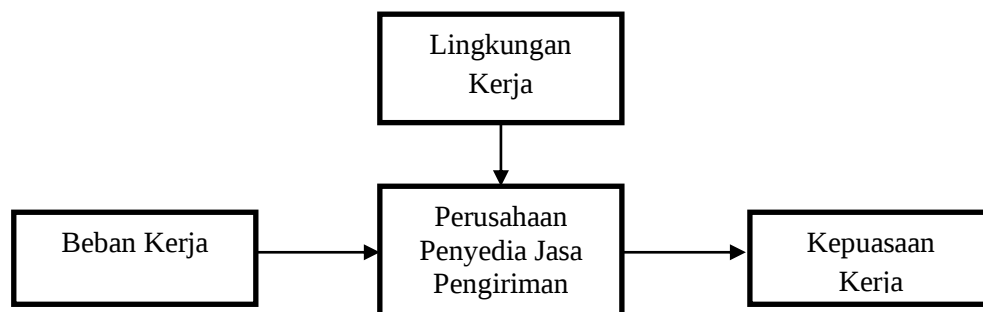
yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

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.

Kerangka Pemikiran

Dengan melihat kualitas jasa yang dimiliki oleh perusahaan jasa seperti jasa kesehatan, maka diperlukan amunisi lain pada era teknologi digital saat ini dengan beradaptasi terhadap digital bisnis yang semakin marak di semua bidang. Sehingga digital healthpreneur merupakan jawaban dari adaptasi tersebut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Penulis (2026)

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena bertujuan menguji hubungan serta pengaruh antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh secara sistematis dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu, dengan memperhatikan unsur cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang objektif, terukur, dan dapat diuji secara empiris sehingga hasil penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik. Penelitian dilaksanakan di PT Aqiqah Express Pusat yang berlokasi di Ruko Merpati Residence No. 3, Sawah Baru, Ciputat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Aqiqah Express yang berjumlah 68 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 68 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat yang mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk menguji kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis guna mengetahui pengaruh antarvariabel yang diteliti secara signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Uji dengan menggunakan software Statistik SPSS di dapat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

No	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing	0,528	0,2387	Valid
2	Lingkungan kerja mendorong semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,581	0,2387	Valid
3	Situasi pekerjaan menciptakan kondisi pekerjaan yang nyaman	0,728	0,2387	Valid
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu	0,742	0,2387	Valid
5	Banyaknya pekerjaan sesuai dengan jadwal yang dibuat	0,647	0,2387	Valid
6	Karyawan mampu menggunakan waktu kerja dengan baik dan maksimal	0,702	0,2387	Valid
7	Target yang diberikan Perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan	0,741	0,2387	Valid
8	Karyawan selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,610	0,2387	Valid
9	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sangat tinggi	0,309	0,2387	Valid

Sumber : Data diolah (2026)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Sirkulasi udara sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan	0,509	0,2387	Valid
2	Karyawan puas karena ventilasi membuat siklus udara didalam ruangan menjadi sejuk dan nyaman	0,718	0,2387	Valid
3	Kebisingan suara menjadi hal biasa mengingat lokasi yang berada di depan jalan besar dan umum.	0,680	0,2387	Valid
4	Suasana area kerja tetap terjaga meskipun ada suara bising.	0,776	0,2387	Valid
5	Penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.	0,804	0,2387	Valid
6	Adanya ventilasi membuat sirkulasi cahaya diruang kerja sangat baik	0,715	0,2387	Valid
7	Karyawan mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja .	0,816	0,2387	Valid

8	Keamanan ditempat kerja terjamin dengan adanya cctv sehingga karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja.	0,487	0,2387	Valid
9	Setiap karyawan mempunyai hubungan yang baik sesama rekan kerja.	0,810	0,2387	Valid
10	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik.	0,785	0,2387	Valid

Sumber : Data diolah (2026)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan jumlah pekerjaan.	0,651	0,2387	Valid
2	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini.	0,615	0,2387	Valid
3	Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan perasaan senang.	0,754	0,2387	Valid
4	Atasan memperhatikan dan menghargai bawahan nya.	0,929	0,2387	Valid
5	Terdapat hubungan kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan.	0,927	0,2387	Valid
6	Rekan kerja selalu berusaha membantu dan memberikan dukungan saat mengalami kesulitan.	0,849	0,2387	Valid
7	Karyawan selalu menjaga hubungan baik sesama rekan kerja.	0,812	0,2387	Valid
8	Adanya kesempatan untuk naik jabatan.	0,763	0,2387	Valid
9	Karyawan merasa puas dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.	0,812	0,2387	Valid

Sumber : Data diolah (2026)

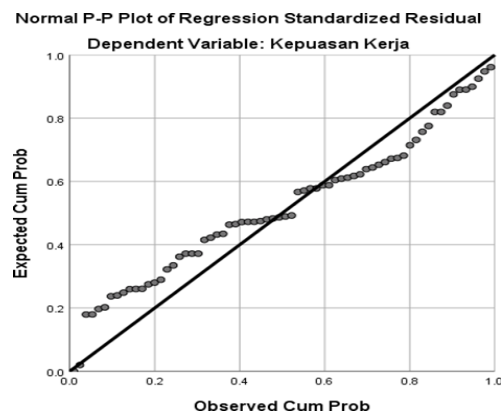
Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0,2387 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Beban Kerja	0,872	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,888	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,926	Reliabel

Sumber : Data diolah (2026)

Pada tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha atas dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh tatisti memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, sehingga setiap item pernyataan dinilai konsisten, bisa diyakini, dan patut diaplikasikan dalam tahapan analisis penelitian selanjutnya.



Gambar 1. Uji Normalitas Data

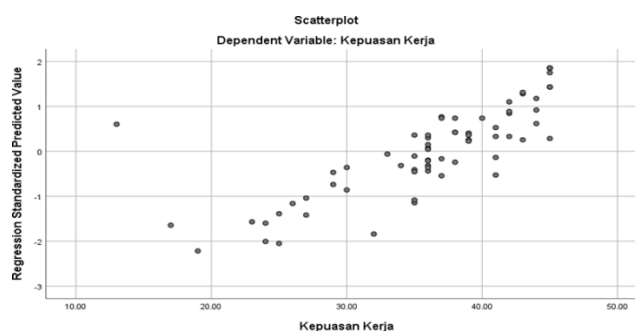
Melihat tampilan grafik normal probability plot pada gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonalnya, sehingga data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.337	2.965
Lingkungan Kerja	0.337	2.965

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas 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.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026

Dari hasil gambar diatas maka dapat di simpulkan:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Tabel Hasil pengujian Analisis 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

Sumber: Data diolah, 2026

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%.

Koefisien X_2 bernilai 0,432 dengan arah positif, maka kenaikan setiap 1% X_2 akan diikuti oleh kenaikan Y sebesar 0,432%.

Tabel 8. Tabel Hasil Uji Hipotesis Variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.358	4.107		-0.331	0.742
Beban Kerja	1.068	0.117	0.748	9.167	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai thitung $>$ ttabel atau $(9,167 > 1,997)$. hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9. Tabel Hasil Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.140	3.556		1.164	0.249
Lingkungan Kerja	0.803	0.089	0.744	9.058	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai thitung $>$ ttabel atau $(9,058 > 1,997)$. hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak

dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 10. Tabel Hasil Hipotesis (Uji F)

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

Sumber: Data diolah, 2026

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.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (H_1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,167 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT Aqiqah Express masih berada pada tingkat yang sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja yang terkelola dengan baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memberikan rasa puas setelah target pekerjaan dapat diselesaikan.

Temuan ini sejalan dengan teori Anzika dan Marzuki (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sehingga pengelolaannya perlu disesuaikan dengan kapasitas karyawan agar tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan. Selain itu, Harras et al. (2020) menjelaskan bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan beban kerja di PT Aqiqah Express, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (H_2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,058 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan

kerja yang baik antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya.

Temuan ini sejalan dengan teori Danang (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (H3)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 51,756 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,14 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh pengelolaan beban kerja dan kondisi lingkungan kerja. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Temuan ini memperkuat teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan organisasi maupun karakteristik pekerjaan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang lebih efektif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara pembagian beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman agar kepuasan kerja tetap terpelihara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan beberapa kesimpulan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. 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.
2. 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.
3. 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

fhitung > ftabel atau ($51,756 > 3,14$) dan diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima

REFERENSI

- Anzika, L. F., & Marzuki, F. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening (Studi pada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara). *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 253–265. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.233>
- Cahyani, Y. L. (2021). Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru (Skripsi, Universitas Islam Riau).
- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.
- Danang, F. F. (2017). Pengaruh modal usaha, lama usaha, dan sikap kewirausahaan terhadap pendapatan pengusaha ranting di Lemah Duwur Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta).
- Danang, A. (2017). Sistem pendukung keputusan pemberian beasiswa berbasis TOPSIS di Yayasan Pendidikan Al-Hikmah Bululalang Malang [Skripsi, STMIK ASIA Malang].
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan ergonomi unit kerja rekam medis*. Indomedia Pustaka.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian manajemen sumber daya manusia untuk mahasiswa*. UNPAM Press.
- Nopecain, E. B., & Tandiyono, T. E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Rayon Surabaya II. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan (Maeswara)*, 1(2), 1–26.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).